



Työsuhteen sopimusperusteinen päättäminen ja sen taloudelliset vaikutukset työntekijälle

Jaana Salo

Kaupan ja kulttuurin osaamisala
Liiketalouden opinnäytetyö
Tradenomi

TORNIO 2014

TIIVISTELMÄ

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Kaupan ja kulttuurin osaamisala

Koulutusohjelma:	Liiketalous
Opinnäytetyön tekijä:	Jaana Salo
Opinnäytetyön nimi:	Työsuhteen sopimusperusteinen päättäminen ja sen taloudelliset vaikutukset työntekijälle
Sivuja (joista liitesivuja):	46 (4)
Päiväys:	20.3.2014
Opinnäytetyön ohjaaja:	Lehtori Helena Ranta-Saarela
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena on työsuhteen sopimusperusteinen päättäminen ja sen taloudelliset vaikutukset työntekijälle. Opinnäytetyön tavoite on selvittää, mitä vaikutuksia työnantajan ja työntekijän solmimalla päättämissopimuksella on työntekijän asemaan sekä taloudelliseen tilanteeseen. Tavoitteena on myös selvittää, millainen on hyvän päättämissopimuksen sisältö, mitkä ovat sopimuksen keskeiset kohdat sekä miten kohtuullinen päättökorvaus määritellään.</p> <p>Opinnäytetyöni on laadullinen tapaustutkimus. Teoriaosuus perustuu aihetta käsitteleviin lakeihin, joista tärkeimpiä ovat työsopimuslaki ja työttömyysturvalaki. Aineistona käytän myös alan kirjallisuutta ja muuta lähdeaineistoa. Opinnäytetyöni empiirisen osuuden toteutan teemahaastattelulla.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella viime vuosina yleistyneissä työsuhteen sopimusperusteisissa päättämistilanteissa aidon neuvottelutilanteen ja sopimusvapauden toteutuminen on kyseenalaista. Tutkimustulokset osoittavat, että työsuhteen päättämiset työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella vaikuttavat merkittävästi työntekijän oikeudelliseen asemaan ja taloudelliseen tilanteeseen. Työntekijä luopuu sopimusta vastaan kaikista vaatimuksistaan työnantajaa kohtaan ja sitoutuu pitämään sopimuksen salaisena. Tulosten mukaan hyvä päätösopimus on työntekijän lakimiehen tarkastama ja aukoton. Työntekijä voi vain arvioida päättökorvauksen vaikutuksia omaan taloudelliseen tilanteeseensa. Tutkimus osoittaa, että työikäisen työntekijän on sopimusta harkitessaan vähintään yhtä tärkeää miettiä henkilökohtaista elämäntilannettaan ja tulevaisuuden näkymiä työmarkkinoilla kuin sopimuksen taloudellisia vaikutuksia.</p>	
Asiasanat: työsuhde, päättämissopimus, päättökorvaus, irtisanoutumiskorvaus, sopimusvapaus, työttömyysturva	

ABSTRACT

LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Business and Culture

Degree programme:	Bachelor of Business Administration
Author:	Jaana Salo
Thesis title:	Termination of employment by mutual agreement and its consequences to employee's economic situation
Pages (of which appendixes):	46 (4)
Date:	March 20th, 2014
Thesis instructor	Senior Lecturer Helena Ranta-Saarela
<p>The aim of this Thesis research is to examine what a termination of employment by mutual agreement comprehends and what the consequences of an agreement to employee's state and economic situation are. The specific objectives are to study the contents of a comprehensive agreement, essential points for an employee as well as investigate how to determine a decent severance pay.</p> <p>This Thesis research is a case study implemented by using a qualitative research method. The theoretical framework is based on relevant legislation, the most important being Employment Contracts Act and Unemployment Security Act. Additionally, literature on the relevant topics of this research and other source material is used. The empirical part is executed by a theme interview.</p> <p>The research results reveal that terminations of employment have become increasingly common in recent years and it is arguable whether real negotiation and freedom of contract are materialized. The research results indicate that terminations of employments by mutual agreement between the employer and the employee have remarkable consequences to the employee's legal status and economic situation. The employee agrees to a release of claims and secrecy obligations. The results of this research show that a comprehensive agreement is watertight and approved by the employee's lawyer. According to the research results, the employee can only estimate the consequences of the severance pay to her / his economic situation. Therefore, when considering terminating an employment by mutual agreement, it is at least as important to think about one's personal situation and future opportunities in the labor market as the economic consequences of an agreement.</p>	
Keywords: termination of employment, severance pay, resignation pay, freedom of contract, unemployment benefit	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus	6
1.2 Tutkimusmenetelmä ja perustelu	7
2 TYÖSOPIMUSLAIN MUKAISET TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISTAVAT	9
2.1 Työsopimuksen päättymisen purkamiseen tai purkautuneena pitämiseen	9
2.2 Työsopimuksen päättymisen irtisanomiseen	11
3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN YHTEISELLÄ SOPIMUKSELLA	12
3.1. Tyypilliset päättämissopimukseen johtavat tilanteet	12
3.2 Työntekijän päätöksentekoon vaikuttavat asiat	13
3.3 Päättämissopimuksen sitovuus ja riitautusmahdollisuudesta luopuminen.....	14
3.4 Sopimisen vaikutukset työntekijän asemaan.....	15
4 PÄÄTTÖKORVAUKSEN TALOUDELLISET VAIKUTUKSET	17
4.1 Työttömyysturva	17
4.2 Työeläke	21
4.3. Päättökorvauksen verotus ja tulontasaus.....	22
4.4 Työntekijän mahdollinen lainaturvavakuutus	25
5 PÄÄTTÄMISSOPIMUKSEN SISÄLTÖ	27
5.1 Sopimuksen osapuolet, tausta ja tarkoitus	27
5.2 Työntekijän saatavat – palkkasaatavat ja päättökorvaus.....	28
5.3 Työvelvoitteen lakkaaminen	30
5.4 Työ- ja palkkatodistus	31
5.5 Kilpailukielloehto.....	32
5.6 Lojaalisuus ja salassapito	32
5.7 Muut sovittavat asiat	33
5.8 Päättämissopimuksen luottamuksellisuus	34
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	36
LÄHTEET	40
LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Yt-neuvottelut ja henkilöstövähennykset ovat viime aikoina olleet lähes jokapäiväisiä uutisia mediassa. Irtisanomisuutisista tulee kuulijalle ensimmäisenä mieleen irtisanottavien hätä ja mahdollinen taloudellinen ahdinko. Monen työttömäksi jääneen ajatuksissa risteilee vaikeita kysymyksiä. Miten rahat riittävät? Löydänpö uuden työpaikan? Riittääkö koulutukseni? Joudunko muuttamaan muualle työn perässä? Kelpaanko enää ol- lenkaan?

Suurten työnantajien isot henkilöstövähennykset ovat usein myös isku koko paikkakun- nalle. Kokonaisten paperi- ja kartonkitehtaiden sulkemiset ovat hiljentäneet monta kau- punkia Suomessa, kun korvaavia työpaikkoja on ollut vaikea – joskus jopa mahdotonta – järjestää. Salon ja Oulun kaupunki puolestaan ovat joutuneet Nokian vähennysten ravistelemissä. Kesäkuussa 2012 hallitus kokoontui hätäkokoukseen neuvottelemaan Nokian massiivisista irtisanomisista (MTV3 Uutiset 2012, hakupäivä 3.5.2013).

Eropaketit eli päätösopimukset ovat viime aikoina usein liittyneet irtisanomisuutisiin (Hallman 2013, hakupäivä 2.4.2013). Rahallinen korvaus ilman mitään velvoitetta tehdä töitä voi kuulostaa oikein houkuttelevalta. Aikakauslehdissä on kertomuksia, kuinka työntekijä on ottanut eropaketin ja kääntänyt uuden lehden elämässään. Joku on koh- tuullistanut elämää, miettinyt elämänarvonsa uudelleen ja kokee nyt olevansa onnelli- nen. Joku toinen taas on alkanut yrittäjäksi ja menestyy hyvin (Petäinen 2011, 36 – 37). Jos asia sitten muuttuukin yhtäkkiä omakohtaiseksi, niin saattaa huomata, että ison rat- kaisun tueksi eivät riitä pelkästään median uutisotsikot ja aikakauslehtien rohkeita elä- mänmuutoksia kuvailevat artikkelit vaan tietoa tarvitaan itse sopimuksesta, verotuksesta ja työttömyysturvasta.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään työsuhteen sopimusperusteiseen päättämiseen ja siihen, mitä asioita työntekijän tulee huomioida tehdessään sopimuksen työnantajan kanssa. Kiinnostuin aiheesta sen ajankohtaisuuden vuoksi. Huomasin, että aiheesta on paljon tietoa, mutta se on koottava hyvin hajanaisista lähteistä.

Työsuhteen päättämiset sopimalla ja työntekijöille maksettavat päättökorvaukset ovat yleistyneet huomattavasti muutaman viime vuoden aikana. Päättökorvaus sisältää irtisa- nomisajan palkan, lomakorvaukset ja muut lakisääteiset palkkasaatavat sekä yleensä

lisäksi ylimääräisen korvauksen, ts. kultaisen kädenpuristuksen. (Hallman 2013, hakupäivä 2.4.2013.)

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen aikana neuvotella työsuhteen päättämisestä yhteisellä sopimuksella ja laatia sovituista asioista päättämissopimuksen. Sopimus on aina vapaaehtoinen. Sopiminen edellyttää, että työnantaja ja työntekijä ovat työsuhteen päättämisestä samaa mieltä, eikä työntekijää ole lainvastaisella tavalla pakotettu tai harhautettu sopimuksen tekemiseen. (Parnila 2007, hakupäivä 2.4.2013.)

Yritykset ovat viime vuosina suosineet työsuhteen sopimusperusteisia päättämisä ja niiden yhteydessä maksettavia erorahoja useista eri syistä. Kun henkilöstön vähennyksistä sovitaan vapaaehtoisilla päättämissopimuksilla, ei tarvitse noudattaa työsopimuslain päättämismenettelyä eikä käydä yhteistoimintalain edellyttämiä neuvotteluja. Yritys välttää kielteiset otsikot eikä sen maine haluttuna työnantajana kärsi irtisanomisuutisista. (Holtari 2009, hakupäivä 2.4.2013.)

Työntekijä puolestaan kokee positiivisena tunteen, että saa itse sopia työsuhteen päättämisestä eikä tule yksipuolisesti irtisanotuksi. Usein työntekijälle on helpotus lähteä yrityksestä sen sijaan, että jatkaisi työn tekoa jatkuvan irtisanomisuhkan vallitessa ja irtisanomista odotellessa. Eroraha ilman työvelvoitetta saattaa tuntua houkuttelevalta. Jos työntekijällä on jo nimi uudessa työsopimuksessa valmiina tai oma yritys, ylimääräinen eroraha on varmasti mukava lisä. Muussa tapauksessa kannattaa olla varovainen. (Holtari 2009, hakupäivä 2.4.2013.)

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja raja

Opinnäytetyöni tavoite on selvittää, mitä vaikutuksia työsuhteen päättämisellä työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella on työntekijän asemaan sekä taloudelliseen tilanteeseen. Tavoitteena on myös selvittää, millainen on hyvän päättämissopimuksen sisältö, mitkä ovat sopimuksen keskeiset kohdat sekä miten kohtuullinen päättökorvaus määritellään.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitä vaikutuksia työsuhteen sopimusperusteisella päättämisellä on työntekijän asemaan?
2. Mitkä ovat päättökorvauksen taloudelliset vaikutukset työntekijälle?
3. Millainen on hyvän päättämissopimuksen sisältö?
4. Miten määritellään kohtuullinen päättökorvaus?

Lähestyn aihetta työntekijän näkökulmasta ja taloudellisesta näkökulmasta. Aiheeni on rajattu vain työsuhteen päättämiseen työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella. Opinnäytetyössäni ei käsitellä kaikille yhteistoimintamenettelyn jälkeen irtisanottaville maksettuja tukipaketteja eikä työsuhteen laittomia irtisanomisia ja niistä seuraavia mahdollisia sovintosopimuksia ja vahingonkorvauksia.

1.2 Tutkimusmenetelmä ja perustelu

Toteutan opinnäytetyöni laadullisena tapaustutkimuksena. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkittavaa ilmiötä tutkitaan kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija kerää kaiken olemassa olevan teoria- ja tutkimustiedon tutkittavasta ilmiöstä. Sen lisäksi tutkija kokoaa empiiristä aineistoa haastattelemalla ja/tai havainnoimalla tai kerää valmista aineistoa ja erilaisia dokumentteja. (Kananen 2010, 25, 59.)

Tyypiltään opinnäytetyöni on tapaustutkimus. Tapaustutkimukselle on ominaista, että tutkittava asia muodostaa kokonaisuuden, joka kuvataan mahdollisimman syvällisesti, systemaattisesti ja totuudenmukaisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, haku-päivä 4.5.2013). Opinnäytetyössäni tapaus on työsuhteen päättäminen yhteisellä sopimuksella – muista syistä tapahtuvat työsuhteen päättymiset on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Tiedonkeruumenetelminä käytän valmista lähdeaineistoa ja asiantuntijan haastattelua. Perehdyn aihetta käsitteleviin lakeihin, oikeuskirjallisuuteen, tutkimuksiin ja ohjeisiin. Opinnäytetyössäni tärkeimmät lait ovat työsopimuslaki (26.1.2011/55), työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290), oikeustoimilaki (13.6.1929/228) sekä tuloverolaki (30.12.1992/1535). Lisäksi haastattelen Tradenomiliitto TRAL ry:n lakimiestä työsuh-

teen sopimusperusteisesta päättämisestä. Haastattelun toteutan teemahaastatteluna, koska Kanasen mukaan se tarjoaa tutkimukselle riittävän väljyyden, mutta toisaalta antaa mahdollisuuden käyttää rajaamismahdollisuuksia teemoitteluilla. Analyysin avulla ratkaistaan, tarvitaanko lisää tietoa ja millaista tietoa tarvitaan. (Kananen 2010, 56, 74.)

2 TYÖSOPIMUSLAIN MUKAISET TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISTAVAT

Työsopimus on sopimus, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat tehtävästä työstä. Työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan hyväksi ja työnantajan valvonnan alaisena ja työnantaja sitoutuu maksamaan palkkaa tai muuta vastiketta (Työsopimuslaki 55/2001 1:1.1 §). Työsopimuksen voi pätevästi solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Suositeltavaa on aina tehdä kirjallinen sopimus. Jos työsopimus on tehty suullisesti ja kyseessä on yli kuukauden pituinen työsuhde, työnantajan pitää antaa kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättyessä (Työsopimuslaki 707/2008 2:4.1 §).

Työsopimus voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Se voi myös olla voimassa määräajan, jos määräaikaaisuudelle on riittävä peruste, esimerkiksi äitiysloman sijaisuus tai tietty projekti. Jos riittävää perustetta määräaikaaisuudelle ei ole, työsuhteen katsotaan olevan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta sanotaan myös vakituiseksi työsuhteeksi. (Työsopimuslaki 1224/2010 1:3.2 §.)

Kun työnantaja ja työntekijä ovat tehneet työsopimuksen, heidän välilleen on syntynyt **työsopimussuhde**. Varsinainen **työsuhde** alkaa, kun työntekijä alkaa tehdä työsopimuksen mukaista työtä. Työsopimuslain mukaan työsuhde voi päättyä määräaikaisen työsuhteen päättymiseen, irtisanomiseen, purkamiseen tai purkautuneena pitämiseen. (Järvinen 2009, 14 – 17, 33; Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, hakupäivä 19.1.2014.)

2.1 Työsopimuksen päättyminen purkamiseen tai purkautuneena pitämiseen

Jos työsopimuksessa on sovittu koeajasta, voi kumpi tahansa osapuoli purkaa työsopimuksen koeajalla. Silloin kyseessä on ns. koeaikapurku, jolloin työsuhde päättyy heti työvuoron ja työpäivän päätyttyä ilman irtisanomisaikaa. Koeajasta säädetään työsopimuslain 1 luvun 4. pykälässä. Koeaika saa olla työsuhteen alussa enintään neljä kuukautta. Jos työsuhteen alussa on työhön liittyvää koulutusta yli neljä kuukautta, saa koeaika olla silloin enintään kuusi kuukautta. (Työsopimuslaki 55/2001 1:4 §.)

Koeaika on tarkoitettu hyödyttämään sekä työnantajaa että työntekijää. Työnantaja saa tilaisuuden varmistua palkkaamansa henkilön osaamisesta, ominaisuuksista ja sopivuudesta työtehtäviin ja työyhteisöön. Työntekijä voi arvioida onko työ sovitun mukaista ja vastaako se omia odotuksia. Jos työntekijä purkaa työsopimuksen koeaikana, hänen ei tarvitse kertoa syytä päätökselleen. Syyn pitäisi kuitenkin olla asiallinen ja vastata varsinaista koeajan tarkoitusta. (Järvinen 2009, 16; Moilanen 2010, 90).

Työnantaja puolestaan ei saa koeaikanakaan purkaa työsuhdetta työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa määritellyllä syrjivällä perusteella. Syrjiviä perusteita voivat olla mm. ikä, terveydentila, sukupuoli suuntautuminen, kansallisuus tai etninen alkuperä, jos työnantaja niiden perusteella kohtelee työntekijöitä eriarvoisesti. (Työsopimuslaki 55/2001 2:2.1 §.)

Työsuhteen purkamisesta säädetään työsopimuslain 8. luvussa. Työnantaja voi purkaa työsuhteen päättymään heti ainoastaan, jos purkamiselle on olemassa purkamisperuste eli erittäin painava syy. Erittäin painavana syynä voidaan työsopimuslain mukaan pitää ”niin vakavaa lakien tai työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden rikkomista, ettei työnantaja voi kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsopimussuhdetta irtisanomisajan pituista aikaa”. Tällaisessa tilanteessa työnantajan tulee toimia nopeasti, koska työsopimuslain mukaan purkamisperuste raukeaa neljäntoista päivän kuluessa, kun työnantaja on saanut tiedon tapahtuneesta (Työsopimuslaki 55/2001 8:2 §). Myös työntekijällä on oikeus purkaa työsuhde päättymään ilman irtisanomisaikaa, mikäli siihen on painava syy. Jalon (hakupäivä 19.1.2014) mukaan painava syy voi olla esimerkiksi tilanne, jossa työnantaja on laiminlyönyt työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita tai lakeja kuten jättänyt palkan maksamatta. (Työsopimuslaki 55/2001 8:1 §.)

Työsuhde voi myös päättyä purkautuneena pitämiseen, jos työntekijä on ilmoittamatta ja ilman pätevää syytä pois töistä vähintään seitsemän työpäivää (Työsopimuslaki 55/2001 8:3.1 §). Jos työnantaja katsoo työsopimuksen purkautuneeksi, työntekijälle maksetaan lopputili ja palautetaan verokortti. Jos työnantaja kuitenkin tietää, että työntekijällä on oletettavasti pätevä syy poissaololle, työnantajalla on velvollisuus ottaa asiasta selvää yrittämällä tavoittaa työntekijää ja tiedustella asiaa. (Moilanen 2010, 79 – 81.)

2.2 Työsopimuksen päättymisen irtisanomiseen

Työsopimuslain mukaan työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen koska tahansa, eikä hänen tarvitse ilmoittaa siihen syytä. Silloin työsopimus päättyy irtisanomisajan jälkeen (Työsopimuslaki 555/2001 6:2.1 §).

Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen, sillä tulee olla lakiin perustuva irtisanomisperuste. Työnantajan irtisanomisperuste voi olla henkilöön liittyvä eli individuaalinen. Työsopimuslain mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen pitää olla asiallinen ja painava. Työntekijä on esimerkiksi vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt velvoitteitaan. Pätevä henkilöön liittyvä irtisanomisperuste voi olla myös tilanne, kun työntekijän työntekoedellytykset ovat olennaisesti muuttuneet, eikä hän pysty enää tekemään työsopimuksen mukaista työtä. (Työsopimuslaki 555/2001 7:2.1 §.)

Työnantajan irtisanomisperuste voi olla myös taloudellis-tuotannollinen eli ns. kollektiivinen irtisanomisperuste. Työsopimuksen mukaisen työn pitää olla silloin olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa uusiin tehtäviin (Työsopimuslaki 555/2001 7:3.1 §). Ennen kuin työnantaja tekee henkilöstöön vaikuttavia muutoksia tai vähennyksiä, sen tulee neuvotella henkilöstön edustajien tai henkilöstön kanssa. Yhteistoimintaneuvottelujen tarkoituksena on, että henkilöstö voisi vaikuttaa heitä koskeviin päätöksiin. Yhteistoimintaa yrityksissä säätelee laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Lakia sovelletaan 1 luvun 2 § mukaan yrityksiin, joiden henkilöstömäärä on vähintään 20 lukuun ottamatta erikseen säädettyjä poikkeuksia, jotka käyvät ilmi 1 luvun pykälässä 4 §. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 8:44.1 §).

3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN YHTEISELLÄ SOPIMUKSELLA

Viime vuosien taloudellisesti haastava tilanne ja epävarmuus ovat johtaneet siihen, että yritykset tehostavat toimintojaan ja hakevat kustannussäästöjä kilpailukyvyn parantamiseksi. Irtisanomisten tilalle tai niiden lisäksi näyttää vakiintuneen käytäntö tarjota henkilökunnalle vapaaehtoisia sopimuksia. Niissä työnantaja tarjoutuu maksamaan ylimääräisen korvauksen, kun työntekijä irtisanoutuu tai työsopimus päätetään yhteisellä sopimuksella. Silloin ei tarvita laillista irtisanomisperustetta, vaan riittää, että sekä työnantaja että työntekijä ovat asiasta samaa mieltä. Tällainen sopimus voidaan solmia koska tahansa työsopimussuhteen aikana. (Järvinen 2009, 17.)

On aiheellista epäillä, haluavatko työnantaja ja työntekijä todella molemmat samanaikaisesti työsuhteen päättymistä. Sopimus tehdään usein tilanteessa, jossa työnantajalla *voisi* olla oikeus päättää työsuhde yksipuolisestikin, joko taloudellis-tuotannollisella tai henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella. Järvisen (2009, 18) mukaan näissä tilanteissa työntekijä on heikommassa asemassa työnantajaansa nähden. Työntekijä kokee tilanteen usein hämmentäväksi ja saattaa tehdä sopimuksen ymmärtämättä, miten se vaikuttaa hänen asemaansa. Järvisen mukaan työntekijän suojelun periaate pitäisi ottaa paremmin huomioon työttömyysturva-asioissa, vaikka henkilö olisikin näennäisesti itse irtisanoutunut. Samalla linjalla on Valkonen (2004,8) todetessaan, että työvoimapolitiisissa lausunnoissa tulisi aina arvioida, onko taustalla työnantajan aloite ja tarve ja onko sopiminen ollut vain muodollista.

3.1. Tyypilliset päättämissopimukseen johtavat tilanteet

Yleensä päättämissopimuksissa aloitteentekijänä on työnantaja. Tavallinen tilanne on taloudellis-tuotannollisista syistä johtuva henkilöstön vähennystarve. Työnantaja ilmoittaa vähentävänsä henkilöstöä tietyn määrän, mutta tarjoaa jo ennen yhteistoimintaneuvotte-luja vapaaehtoisia työsuhteen päättämistä eli irtisanoutumispakettia halukkaille. Paketti sisältää lakisääteisten palkkasaatavien lisäksi usein ylimääräisen erorahan ja vapautuksen työntekovelvoitteesta irtisanomisaikana. Työnantaja tarjoaa pakettia yleensä niin, että ne jotka ovat halukkaita vapaaehtoiseen järjestelyyn, voivat ilmoittautua työnantajalle. Näin työnantaja varaa itselleen oikeuden päättää, kenen työsuhde mahdollisesti päätetään sopimalla. Tiettyjä avainhenkilöitä ei haluta kannustaa jättämään työpaik-

kaansa. (Järvinen 2009, 18 – 21; Moilanen 2010, 105; Parnila 2007, hakupäivä 3.2.2014.)

Vapaaehtoisilla järjestelyillä yritykset haluavat turvata työrauhan työpaikalla ja säilyttää hyvän työnantajan maineen (Holtari 2009, hakupäivä 2.2.2014). Merkittävin asia työnantajalle on riittämättömyyden poistaminen. Taloudellisesti tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen – eli töiden vähentyminen olennaisesti ja pysyvästi – liittyy aina epävarmuus. Irtisanomisperuste voi olla niin tulkinnanvarainen asia, että lopullisen vahvistuksen sen laillisuudesta antaa tuomioistuimien. Tarjoamalla työntekijälle taloudellista houkutinta työnantaja haluaa päättää työsuhteen mahdollisimman nopeasti ja joustavasti sekä välttää kalliit ja negatiivista julkisuutta aiheuttavat oikeudenkäynnit. Taloudellista etuutta vastaan työntekijä luopuu kaikista vaatimuksista työnantajaa kohtaan. (Järvinen 2009, 7 – 9.)

Vapaaehtoisia päättämissopimuksia käytetään myös silloin, kun työnantajalla on jokin henkilöön liittyvä peruste. Henkilön työtulokseen tai persoonaan ei olla tyytyväisiä tai on syntynyt ns. luottamuspuja (Moilanen 2010, 109). Joissain tilanteissa, esimerkiksi määräaikaisen työn päättämisessä ennen määräaikaa, myös työntekijä voi olla aloitteellinen työsuhteen vapaaehtoisessa päättämisessä. Tilanteet, joissa työntekijä on aloitteellinen, ovat varmaan harvinaisempia. Niissäkin tapauksissa voi olla hyvä ratkaisu laatia asiasta kirjallinen sopimus. (Järvinen 2009, 18.)

3.2 Työntekijän päätöksentekoon vaikuttavat asiat

Työntekijä luonnollisesti haluaisi lakisääteisten saatavien lisäksi korvausta taloudellisesta menetyksestään luopuessaan vapaaehtoisesti työsuhteestaan ja säännöllisestä toimeentulostaan. Kun työsuhteeseen päätetään sopimalla, työntekijä saa korvauksen nopeasti. Jos toinen vaihtoehto on tulla irtisanotuksi ja hakea vahingonkorvausta oikeusteitse, voi riidan oikeuskäsittely kestää pitkään. On epävarmaa, voittaako työntekijä kanteen ja millaisiin korvauksiin työnantaja velvoitetaan. Vahingonkorvaus saattaa jäädä pienemmäksi kuin työnantajan alun perin tarjoama summa työsuhteen päättämisestä sopimalla. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Myös työntekijälle on merkitystä ns. mainevaikutuksesta. Jos työsuhde päättyy erimielisyyteen ja oikeudenkäyntiin, siitä tulee julkinen ja työntekijä saattaa saada ikävän maineen. Asian käsittely oikeudessa voi olla työntekijälle myös koetteleva ja raskas prosessi. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Schönin (11.4.2013, haastattelu) mukaan työntekijän päätöksentekoon vaikuttavat myös yleinen työllisyystilanne ja omat työllistymismahdollisuudet. Sopimalla on todennäköisempää saada hyvä työtodistus ja suositukset, jotka edesauttavat uuden työpaikan saamista. Työssä olevan on myös helpompi työllistyä kuin työttömän. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen vaikeutuu. Tilastokeskuksen (hakupäivä 3.2.2014) mukaan työnhakija määritellään pitkäaikaistyöttömäksi jo vuoden yhtäjaksoisen työttömyyden jälkeen. Vapaaehtoisesti vuoden palkkaa vastaan irtisanoutunut voi siis olla ns. pitkäaikaistyötön ennen kuin ansiosidonnainen päiväraha-aika on edes alkanut.

3.3 Päätämissopimuksen sitovuus ja riitautusmahdollisuudesta luopuminen

Päätämissopimukset ovat aina vapaaehtoisia eli työnantaja ja työntekijä ovat yhtä mieltä työsuhteen päättämisen syistä ja ehdoista. Vaikka työsopimuslailla (26.1.2011/55) halutaan turvata työsuhteessa olevan työntekijän asemaa, aitoa sopimusvapautta ei ole haluttu rajoittaa lainsäädännöllä (Järvinen 2009, 12 – 14). Tärkein sopimusoikeudellinen periaate on ns. sopimuksen sitovuuden periaate (*pacta sunt servanda*) eli se mitä sovitaan, sitoo molempia sopijapuolia (Moilanen 2010, 272). Sopimus on pätemätön vain, jos vapaaehtoisuus ei ole toteutunut vaan sopimusta rasittaa jokin seuraavista oikeustoimilain 3. luvussa säädetyistä pätemättömyysperusteista: pakko, petollinen viettely, kiskominen, oikeustoimen sisältö on erehdyksen takia saanut toisenlaisen sisällön ja kunnianvastainen tai arvoton menettely (Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 956/1982 3:28 – 33 §.)

Jos työntekijä tulee omasta mielestään perusteettomasti irtisanotuksi, hän voi haastaa työnantajan oikeuteen. Mutta tehdessään vapaaehtoisen sopimuksen työnantajan kanssa, työntekijä ei voi riitauttaa asiaa ilman pätemättömyysperustetta. Päätämissopimuksessa sovitaan, että sopimisen jälkeen kummallakaan osapuolella ei ole työsuhteeseen eikä työsuhteen päättämiseen liittyviä vaatimuksia toisiaan kohtaan. Jos työntekijä katuu sopimusta jälkeensä, hänellä on näyttövelvollisuus osoittaa sopimus pätemättömäksi.

Työnantajalla ei ole enää mitään velvollisuuksia työntekijää kohtaan, vaan täysi vapaus palkata hänen tilalleen uusi, ehkä mieltäisempi työntekijä. (Moilanen 2010, 313.)

Työsuhteen päättämissopimus voidaan tehdä työsuhteen aikana, työsuhteen päättämisen yhteydessä tai työsuhteen päättämisen jälkeen ennen kuin asiaa on riitautettu (Moilanen 2010,111). Merkityksellinen asia sopimuksessa sopimusoikeuden ja -vapauden kannalta on se päivämäärä, jona työsuhde päättyy. Työntekijä ei voi työsuhteen aikana pätevästi etukäteen luopua hänelle työsopimuslain ja työehtosopimuksen mukaisesta palkkasaatavasta eikä pakottavien lakien, kuten vuosilomalaki ja työaikalaki, mukaan kuuluvista oikeuksista, vaan sellainen sopimus on mitätön. (Työsopimuslaki 55/2001 13:6 §).

3.4 Sopimisen vaikutukset työntekijän asemaan

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on taloudellis-tuotannollisissa henkilöstönvähennystilanteissa ns. uudelleensijoitusvelvollisuus. Lain mukaan uudelleensijoitusvelvollisuus velvoittaa työnantajan tutkimaan mahdollisuudet sijoittaa työntekijä työsopimuksen mukaisiin toisiin tehtäviin. Jos niitä ei ole, seuraavaksi pitää tutkia onko työntekijälle tarjota muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä. Työntekijän taloudellis-tuotannolliselle irtisanomiselle ei ole laillista perustetta, jos työntekijä on sijoitettavissa uusiin tehtäviin. (Työsopimuslaki 55/2001 7:4.1 §.)

Muu tarjottava työ voi olla myös määräaikaista tai osa-aikaista ja se voi sijaita toisella paikkakunnalla, jos työnantajalla on useita eri toimipisteitä. Työnantajan pitää järjestää uusien tehtävien vaatima perehdyttämis-, täydennys- tai jatkokoulutus tarpeen vaatiessa. Kriteerinä on, että koulutus on sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarpeellista ja kohtuullista. (Työsopimuslaki 55/2001 7:4.2 §.)

Työnantajaa sitoo myös irtisanomisajan jälkeen yhdeksän kuukauden ajan takaisinottovelvollisuus, jos se on irtisanonut henkilöstöään taloudellis-tuotannollisella perusteella. Jos sinä aikana työtilanne muuttuu ja työnantaja hakee henkilöitä samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin, työnantaja on velvollinen tarjoamaan töitä ensisijaisesti irtisanoituille, jos he ovat työttöminä työnhakijoina TE-toimistossa. (Työsopimuslaki 55/2001 6:6.1 §.)

Kun työntekijä päättää työsopimuksensa vapaaehtoisesti sopimalla, hän luopuu riitautusmahdollisuuden lisäksi kaikista työnantajan edellä mainituista lakisääteisistä velvollisuuksista: uudelleensijoitus-, koulutus- sekä takaisinottovelvollisuudesta. Työntekijä ottaa tietoisien riskien, jos uutta työpaikkaa ei ole valmiina ja eläkkeelle pääsyyn on vuosia. Holtarin (hakupäivä 2.4.2013) artikkelissa Tradenomiliitto TRAL ry:n Mika Varjonen toteaaakin osuvasti: ”Asian voi nähdä myös niin, että työntekijällä tulee olla oikeus tulla irtisanotuksi.”

4 PÄÄTTÖKORVAUKSEN TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

4.1 Työttömyysturva

Työnantajan ja työntekijän tehdessä työsuhteen päättämissopimuksen, työntekijän on selvitettävä sopimuksen vaikutukset työttömyysturvaan. Työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyspäivärahaan tietyin edellytyksin. Työttömyysetuuden saamisen edellytyksistä säädetään työttömyysturvalain 1290/2002 luvussa 2. Tärkein edellytys on se, että henkilö hakee kokopäivätyötä ja on työmarkkinoiden käytettävissä. Työmarkkinoiden käytettävissä oleminen tarkoittaa, ettei työnhakijalla ole mitään estettä vastaanottaa työtä ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi Työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto). TE-toimisto antaa työttömästä työnhakijasta työvoimapolitiittisen lausunnon Kansaneläkelaitokselle (Kela) tai työttömyyskassalle, jos hakija on työttömyyskassan jäsen. (Työttömyysturvalaki 1001/2012 2:1 – 16 §.)

Jos TE-keskuksen lausunto on, että työttömyysetuuden maksamiselle ei ole työvoimapolitiittista estettä, työnhakijalla on oikeus saada työttömyysetuutta. Kelan työttömyysetuutta kutsutaan peruspäivärahaksi ja 500 päivän enimmäisajan jälkeen työmarkkinatueksi. Peruspäivärahaa voi saada korotettuna pitkän työhistorian perusteella tai kun osallistuu johonkin työllistymistä edistävään palveluun, joita ovat mm. erilaiset työllisyyskoulutukset, omaehtoinen opiskelu ja kuntouttava työtoiminta. (Kansaneläkelaitos 2013, hakupäivä 29.11.2013.)

Työttömällä, 17 – 65 -vuotiaalla työnhakijalla on mahdollisuus saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, jos hän on työttömyyskassan jäsen ja työssäoloehto täyttyy. Työssäoloehdolla tarkoitetaan sitä että, työnhakija on ollut työssä 26 kalenteriviikkoa 28 kuukauden aikana ennen ilmoittautumistaan työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Vähintään yksi työssäoloviikko tulee olla 30.12.2013 alkaen, koska aikaisemmin kertyneeseen työssäoloehtoon vaaditaan 34 kalenteriviikkoa. Kahdenkymmenen kahdeksan kuukauden pituista tarkastelujaksoa voidaan pidentää, jos työnhakijalla on ollut joku tietty hyväksyttävä, henkilökohtainen syy olla pois työmarkkinoilta esim. sairaus, asevelvollisuuden suorittaminen tai alle kolmevuotiaan lapsen hoitaminen kotona. (IAET-kassa 2014, 11 – 12; Työttömyysturvalaki 1049/2013 5:3 §.)

Jos työtön työnhakija on ilman hyväksyttävää syytä pois työmarkkinoilta yli kuusi kuukautta tai yrittäjänä yli 18 kuukautta, työssäoloehto ei täyty eikä hän ole silloin oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan ennen kuin työssäoloehto täyttyy kassan jäsenyyssaihana. Tämä on erittäin tärkeä huomioida, kun vapaaehtoisesti päättää työsuhteensa. Vaikka saisi päättökorvauksena vuoden palkan, ei pidä ilmoittautua työnhakijaksi vasta vuoden kuluttua vaan heti ensimmäisenä työttömyyspäivänä, jos ei siirry suoraan uuteen työpaikkaan. Omatoiminen työnhakukaa ei täytä työssäoloehto vaan pitää olla ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistoon. (IAET-kassa 2014, 12.)

Tekniikan Akateemisten liiton TEK:n toiminnanjohtaja Heikki Kauppi varoittaa, että jos jatkokouluttaa itseään päättökorvauksen turvin ja jää sen jälkeen työttömäksi, työvoimaviranomaiset voivat katsoa, että henkilö on ollut pois työmarkkinoilta yli puoli vuotta. Silloin työnhakija ei ole oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan ennen kuin työssäoloehto täyttyy uudestaan. On siis suositeltavaa ilmoittautua työnhakijaksi ja saada TE-toimiston lausunto, onko opiskelu hyväksyttävä syy olla poissa työmarkkinoilta. (Martikainen 2011, hakupäivä 29.11.2013)

Työttömyyspäivärahaa aletaan maksaa vasta, kun työtön on ollut työnhakijana TE-toimistossa viisi tai seitsemän täyttä työpäivää. Tätä aikaa kutsutaan omavastuuajaksi. Omavastuuajan ei tarvitse olla peräkkäisinä päivinä, vaan ne voivat kertyä kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana. (IAET-kassa 2014, 15)

Työttömyyspäivärahan maksua voi siirtää myös karenssi. Karenssilla tarkoitetaan ajanjaksoa, jolta työtön työnhakija ei ole oikeutettu saamaan työttömyyspäivärahaa. Syynä on ns. työvoimapolitiittisesti moitittava menettely eli työttömyyden katsotaan olevan henkilön itse aiheuttamaa. Karenssin pituus voi vaihdella 15 – 90 päivään ja TE-toimisto antaa siitä lausunnon etuuden maksajalle. Pisin mahdollinen karenssi aiheutuu, jos eroaa itse työstään tai vaikuttaa itse työsuhteen päättymiseen. Näin ollen työsuhteen päättäminen yhteisellä sopimuksella aiheuttaa pääsääntöisesti 90 päivän karenssin. (Työttömyysturvalaki 288/2012 2a:1.1§.)

Jos työsuhte päätetään yhteisellä sopimuksella työnantajan ja työntekijän kesken ja samalla sovitaan lakisääteisten palkkasaatavien lisäksi päättökorvaus, korvaus on jaksotettava etuus eli se siirtää työttömyyspäivärahauden alkamista. Joskus sopimuksen osapuolet yrittävät muotoilla sopimuksen niin, että eroraha tai päättökorvaus vaikuttaisi

palkankorotukselta tai muulta lakisääteiseltä palkkasaatavalta. Järjestely olisi edullisempi työntekijälle, koska hän saisi sekä työnantajalta kertakorvauksen että työttömyyskassalta päivärahan. Mutta jaksotus tehdään rahallisen kertakorvauksen tosiasiallisen luonteen mukaan eikä sen mukaan, miksi se on sopimuksessa nimetty. (IAET-kassa 2014, 16.)

Erorahan vaikutusta työttömyysturvaan tarkastellaan seuraavan esimerkin avulla. Tiina Tradenomin bruttopalkka ilman vuosilomakorvauksia ja lomarahaa on 32 000 euroa/vuosi. Työssäoloaika on 34 kalenteriviikkoa ja jokaiseen viikkoon lasketaan viisi työpäivää, $34 \times 5 \text{ pv} = 170 \text{ pv}$. Jakamalla vuosipalkka 170 päivällä saadaan päiväpalkka: $32\,000/170 = 188,24$ euroa/päivä. Jos Tiina Tradenomille maksetaan työsuhteen päättyessä päättökorvausta 40 000 euroa, se jaetaan päiväpalkalla 188,24 euroa ja saadaan aika, jolle korvaus jaksotetaan: $40\,000/188,24 = 212 \text{ pv}$, joka vastaa noin kymmenen kuukauden jaksotusta. (IAET-kassa 2014, 16.)

Työsuhteen päättämisestä aiheutuva karenssi ja erorahan jaksotus kuluvat päällekkäin. Niiden jälkeen on päivän omavastuu aika ennen kuin työttömyyspäivärahakausi alkaa (kuvio 1). Omavastuu aika on viisi tai seitsemän päivää, riippuen siitä onko omavastuu aika alkanut 1.1.2014 vai aikaisemmin. Jos omavastuu aika on alkanut 1.1.2014, se on lyhyempi eli viisi päivää. Aikaisemmin kaikki palkkasaatavat jaksotettiin, mutta 1.1.2013 työttömyysturvalakiin tehdyn lakimuutoksen johdosta vuosilomakorvausta ei enää jaksoteta, kun kyseessä on 1.1.2013 tai myöhemmin päättynyt yli kaksi viikkoa kestänyt kokoaikainen työ ja siitä maksettu lomakorvaus. (IAET-kassa 2014, hakupäivä 22.1.2014.)

Jaksotus 12 kk (eroraha)		Omavastuu	Ansiopäiväraha max 500 pv >
Karenssi 90 pv		5 - 7 pv	

Kuvio 1. Esimerkki jaksotuksesta (Tradenomiliitto TRAL ry työsuhdeneuvonta 2012.)

Työtön työnhakija voi olla oikeutettu saamaan pitkän työuran perusteella ansiopäivärahaa korotettuna 90 päivän ajan. Edellytyksiä korotetulle ansio-osalle ovat mm.

- Hakijan työ- tai virkasopimus on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä eikä hän ole itse aiheuttanut työttömäksi jäämistään.
- Hakija on irtisanoutunut, koska hän on ollut yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää lomautettuna.
- Hakijalla on vähintään 20 vuoden eläkevakuutettu työssäoloaika ja vähintään 5 vuoden työttömyyskassan jäsenyys.
- Hakija on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi 60 päivän kuluessa työttömäksi jäämisestään. (IAET-kassa 2014, hakupäivä 22.1.2014; Työttömyysturvaki 1049/2013 6:3 a §.)

Lain soveltamisohjeen mukaan, kun työntekijä päättää suhteensa yhteisellä sopimuksella työnantajan kanssa, hän menettää oikeutensa korotettuun ansio-osaan. Tutkimuksessaan 'Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset' Järvinen kritisoi voimakkaasti lain soveltamisohjetta. Hänen mielestään työttömyyskassan ei saisi evätä korotettua ansio-osaa, kun sopimuksen tausta on selkeästi yrityksen taloudellinen ja tuotannollinen tilanne. On erittäin tavallista, että juuri yt-neuvottelujen rinnalla tarjotaan vapaaehtoisia irtisanoutumissopimuksia, ja silloin hänen mielestään työsuhteen päättymisen syy on taloudellinen ja tuotannollinen irtisanominen. Myös Valkonen on sen kannalla, että työvoimapolitiittinen lausunto tulisi antaa ”varsinaisen syyn” perusteella. (Järvinen 2009, 58 – 59; Valkonen 2004, 25 – 27.)

Korotetun ansiopäivärahan menetyksen vaikutusta päivärahan määrään (taulukko 1) voi arvioida työttömyyskassan päivärahalaskureiden avulla. Rahallisen menetyksen suuruus on sidoksissa henkilön vakiintuneeseen palkkaan työttömyyttä edeltäneeltä ajalta sekä työttömyyden keston. Tradenomiliitto TRAL ry:n jäsentutkimuksen perustella tradenomin keskipalkka vuonna 2013 oli 3 381 euroa kuukaudessa. Jos keskipalkkaa ansaitseva henkilö menettäisi ansiosidonnaisen päivärahan korotetun ansio-osan kokonaan eli 90 päivän ajalta, menetys olisi 2 126 euroa. (Tradenomiliitto TRAL ry 2014.)

Taulukko 1. Korotetun ansio-osan menetyksen vaikutus ansiopäivärahan määrään (IAET-kassa 2014, hakupäivä 22.1.2014.)

Palkka eur/kk	Korotettu päiväraha eur/pv	Ansiopäiväraha eur/pv	Korotusosa eur/pv	Enimmäismenetyks eur/90 pv
2 300	78,09	64,11	13,98	1 258
2 800	92,59	74,15	18,44	1 660
3 381	109,43	85,81	23,62	2 126
3 800	118,84	91,73	27,11	2 440
4 300	127,20	96,19	31,01	2 791

4.2 Työeläke

Suomessa lakisääteinen työeläke perustuu ansiotuloihin. Työnantaja on lain mukaan velvollinen järjestämään ja maksamaan työntekijän eläkevakuutuksen (TyEL) 18 – 68-vuotiaalle työntekijälle, kun työntekijän kuukausipalkka on yli 56,55 euroa. Työntekijän osuuden työnantaja perii palkasta. Vuoden 2014 Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamat työntekijän palkasta perittävät eläkevakuutusmaksut ovat 5,55 % palkasta alle 53-vuotiaalla työntekijöillä ja 7,05 % palkasta yli 53-vuotiailla työntekijöillä. Lisäksi työnantaja maksaa oman osuutensa maksuista, joka on suhteessa työnantajan palkkasummaan. Vuonna 2014 se on keskimäärin 17,75 %. Näillä maksuilla rahoitetaan työeläkeitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, hakupäivä 30.11.2013.)

Työeläkettä kertyy työssä oleville seuraavasti:

- alle 53-vuotiaille 1,5 % työvuotta kohti
- 53 – 62-vuotiaille 1,9 % työvuotta kohti
- 63 – 67-vuotiaille 4,5 % työvuotta kohti
- Alle 68-vuotiaalle myös ansiotyötä tekeväälle eläkeläiselle karttuu eläkettä 1,5 % vuodessa (Työeläke.fi, hakupäivä 30.11.2013).

Ansioiden lisäksi työeläkettä kertyy erilaisista sosiaalietuuksista, mm. ansiosidonnaisesta päivärahasta (Työntekijän eläkelaki 395/2006 4:74 §). Sen sijaan päättökorvaus ei ole ansiotuloa tehdystä työstä, joten se ei kerrytä ollenkaan eläkettä ja eläkekertymään jää

jaksotuksen pituinen aukko. Vaikutus lakisääteiseen työeläkkeeseen on eläkkeen karttumisprosentin myötä suurempi yli 53-vuotiaalle henkilölle.

Työnantajat käyttävät myös ylimääräisiä eläke-etuuksia houkuttimena työsuhteiden päättämiseksi yhteisellä sopimuksella. Silloin työnantaja ostaa työntekijälle sovitun suuruisen lisäeläkkeen eläkevakuutusyhtiöön, jonka kanssa sovitaan ehdoista. Usein lisäeläkettä maksetaan ikävuosina 63 – 68 tietynsuuruisuutena kuukausieläkkeenä parantamaan työntekijän eläketurvaa. (Moilanen 2010, 156.)

4.3. Päättökorvauksen verotus ja tulontasaus

Henkilöverotuksessa pääsääntö on se, että palkansaajan ansiotulot verotetaan sen vuoden tulona, kun ne maksetaan työntekijän tilille (Tuloverolaki 1535/1992 6:110 §). Tätä pääsääntöä kutsutaan ns. kassaperiaatteeksi eikä siihen vaikuta se, milloin itse työ on tehty. Vaikka päättökorvaus määräytyisi työsuhteen keston mukaan pidemmältä ajalta, se lasketaan työntekijän ansiotuloihin sinä vuonna, kun se maksetaan ja näin ollen verot voivat viedä ison osan korvauksesta.

Tehokkain keino pienentää päättökorvauksen verotusta on suunnitella ja sopia maksuajankohta työntekijän etua ajatellen. Progressiivisen verotuksen takia on parempi, jos maksu tapahtuu sellaisena verovuonna, kun kokonaisansiot jäävät pienemmiksi. Esimerkiksi päättösopimus tehdään joulukuun alussa ja työsuhde päättyy kahden kuukauden irtisanomisajan jälkeen seuraavan vuoden helmikuun alussa. Työnantaja ja työntekijä sopivat lopputilin ja päättökorvauksen maksuajankohdaksi normaalin seuraavan palkanmaksupäivän 15.3. Työntekijä voi hakea lopputiliä ja päättökorvausta varten muutosverokortin. Päättökorvauksesta perittävä veron osuus jää todennäköisesti pienemmäksi, jos työntekijällä ei ole loppuvuonna enää palkkatuloja. (Moilanen 2010, 309.)

Lisäksi päättökorvauksen saavan henkilön kannattaa selvittää, onko hänen verotuksessaan mahdollisuus soveltaa ns. tulontasausmenettelyä. Tulontasausmenettelyn tarkoituksena on keventää useammalta vuodelta kertyneen kertakorvauksen valtionverotusta. Jotta tulontasausmenettelyä voidaan soveltaa, tulee tuloverolain pykälässä 128 määrättyjen edellytysten täyttyä:

- Kyseessä on luonnollinen henkilö tai kuolinpesä.
- Kertatulo on vähintään 2 500 euron suuruinen ansiotulo.
- Kertatulo on vähintään 25 % verovelvollisen verovuonna saamasta ansiotulojen yhteismäärästä, josta on vähennetty tulonhankkimismenot (ns. puhdas ansiotulo).
- Kertatulo on kertynyt etu- tai jälkikäteen kahdelta tai useammalta vuodelta.
- Verovelvollinen vaatii tulontasausta toimitettavaksi ennen verotuksen päättymistä. (Tuloverolaki 1535/1992 1:128 §.)

Kahdelta tai useammalta vuodelta kertyneenä ansiotulona voidaan pitää aikaisemmilta vuosilta saatua palkkaa tai eläkettä, työstä erotessa maksettua päättökorvausta, liikkeenluovutusvoittoa ja tekijänoikeus- tai patenttituloja. Lainmukainen irtisanomisajan palkka, lomakorvaukset ja lomaraha eivät oikeuta tulontasaukseen, vaikka ne maksettaisiin työsuhteen päättymisen yhteydessä kertakorvauksena ilman työntekovelvoitetta, koska em. tulot eivät kerry vuotta pidemmältä ajalta. (Fasoulas 2013, 24 – 25; Tuloverolaki 1535/1992 1:128 §.)

Tulontasaus voidaan laskea jo ennakonpidätysprosenttiin, jos verovelvollinen hakee muutosverokortin päättökorvaukselle. Kuitenkin päättökorvausta saaneen henkilön pitää vielä erikseen vaatia tulontasausmenettelyä veroilmoituksen täydennyksellä. Vaatimuksen tulee tapahtua ennen verotuksen valmistumista seuraavan vuoden lokakuun loppuun mennessä eli vuoden 2014 päättökorvauksesta pitää vaatia tulontasausta viimeistään vuoden 2015 lokakuun loppuun mennessä. (Fasoulas 2013, 24 – 25.)

Tulontasausmenettelyn soveltamisesta säädetään tuloverolain (30.12.1992/1535) 129 §:ssä. Tulontasaus tehdään laskemalla ensin, paljonko verovelvollisen ansiotuloista menee valtionveroa ilman kertatuloa (= päättökorvaus). Sitten jaetaan kertatulo niiden vuosien lukumäärällä, miltä ajalta se on kertynyt. Saatu kertatulon osa lisätään verovelvollisen muihin ansiotuloihin, jonka jälkeen voidaan laskea, paljonko valtionveroa sitten menee. Kun jälkimmäisestä veron määrästä (mukana yksi kertasuorituksen osuus) vähennetään ensimmäinen veron määrä, tuloksena saadaan valtionveron määrä, jonka verovelvollinen maksaa yhdestä kertatulon osasta. Saatu erotus kerrotaan kertymisvuosien määrällä ja saadaan kertatulosta maksettava valtionveron määrä. Ansiotuloista suoritetaan valtiolle tuloveroa progressiivisen tuloveroasteikon mukaan (taulukko 2). Valtion-

veron osuus kertatulosta tulee kuitenkin aina olla vähintään 15 %. (Verohallinto 2013, hakupäivä 20.11.2013.)

Taulukko 2. Vuoden 2012 valtion tuloveroasteikko (Verohallinto 2013, hakupäivä 20.11.2013).

Verotettava ansiotulo, euroa	Vero alarajan kohdalla, euroa	Vero alarajan ylittävästä tulon osasta, %
16 100 – 23 900	8	6,5
23 900 – 39 100	515	17,5
39 100 – 70 300	3 175	21,5
70 300 –	9 883	29,75

Esimerkkitapaus Tradenomi Tiina: Tradenomi Tiinan kahdeksan vuotta kestänyt työsuhte on päätetty yhteisellä sopimuksella 31.10.2012 ja kertakorvaukseksi on sovittu 40 000 euroa. Tulontasauksen edellytykset täyttyvät, koska kertakorvaus on kertynyt useammalta kuin kahdelta vuodelta, se on enemmän kuin 2 500 euroa ja vähintään neljänneksen verovelvollisen verovuonna saamasta puhtaasta ansiotulojen yhteismäärästä. Lisäksi Tiina on itse vaatinut tulontasausta.

Tulontasauslaskelma Tradenomi Tiina, verovuosi 2012	€
Verotettava ansiotulo verovuonna ilman kertatuloa	33 600,00
Tasattavan tulon osuus	40 000,00
Verotettava ansiotulo verovuonna sisältäen kertatulon	73 600,00
Vero koko verotettavasta ansiotulosta verovuonna sisältäen kertatulon	¹⁾ 10 864,75
Tasattavien vuosien lukumäärä, v	5
Verotettava tulo sisältäen kertatulon osan	41 600,00
Vero tulosta + yhdestä kertatulon osasta	²⁾ 3 712,50
Vero tulosta ilman kertatuloa	³⁾ 2 212,50
Kertatulon osasta menevä vero	1 500,00
Koko kertatulosta menevä vero	7 500,00

$$1) 9883 \text{ €} + (73\,600 \text{ €} - 70\,300 \text{ €}) \times 29,75 \% = 9\,883 \text{ €} + 981,75 \text{ €} = 10\,864,75 \text{ €}$$

$$2) 3\,175 \text{ €} + (41\,600 \text{ €} - 39\,100 \text{ €}) \times 21,5 \% = 3\,175 \text{ €} + 537,50 \text{ €} = 3\,712,50 \text{ €}$$

$$3) \ 515 \text{ €} + (33\ 600 \text{ €} - 23\ 900 \text{ €}) \times 17,5 \% = 515 \text{ €} + 1697,50 \text{ €} = 2\ 212,50 \text{ €}$$

Ilman kertatuloa Tradenomi Tiinan vuositulot olivat 33 600 euroa, josta valtionveroa menisi 2 212,50 euroa. Kun Tiinan vuosituloihin lisätään kertakorvauksen viidesosa eli 8 000 euroa, yhteenlasketusta tulosta 41 600 euroa menee valtionveroa 3 712,50 euroa. Yhdestä kertatulon osasta peritään siis valtionveroa $3\ 712,50 - 2\ 212,50 = 1\ 500,00$ euroa. Koko kertatulosta perittävä valtionveron määrä saadaan kertomalla yksi osa niiden vuosien määrällä, joilta se on kertynyt eli Tiinan tapauksessa viidellä. Tiinalla menee siis koko kertakorvauksesta valtionveroa 7 500,00 euroa. Jos tulontasausmenettelyä ei tehtäisi, Tiinan valtionveron määrä olisi koko verovuoden ansiotulosta 10 864,75 euroa. Hän siis hyötyy tulontasausmenettelystä 3 364,57 euroa pienemmällä veron määrällä (10 864,75 - 7 500,00 euroa).

Tradenomi Tiina hyötyy tulontasausmenettelystä, koska hän maksaa vuositulostaan valtionveroa tuloveroasteikon mukaan 41 600 euroon saakka, mutta sen jälkeen hänen verotuksensa progressiota tasataan. Jos henkilön vuositulot ylittävät valtion tuloveroasteikon ylimmän rajan eli 70 300 euroa, hän ei hyödy tulontasausmenettelystä ollenkaan. Enemmän ansaitseva maksaa joka tapauksessa tuloistaan suurimman prosentin mukaisen veron, saipa hän sitten kertakorvauksen tai ei.

4.4 Työntekijän mahdollinen lainaturvavakuutus

Lainanottaja voi ostaa pankkilainaansa lainaturvavakuutuksen. Vakuutusten tarkoituksena on turvata omaa lainan takaisinmaksukykyä yllättävissä elämäntilanteissa. Kilpailu- ja kuluttajaviraston (hakupäivä 7.12.2013) mukaan lainaturva kattaa erilaisia tilanteita, esimerkiksi työttömyyden ja työkyvyttömyyden, vakavan sairauden, tapaturmasta aiheutuvan pysyvän työkyvyttömyyden tai pysyvän haitan tai kuoleman. Vakuutusten hinnat, ehdot ja maksettavat vakuutuskorvaukset vaihtelevat tuotteittain sen mukaan, minkä laajuisen vakuutuksen ostaa ja minkä pankin kautta. Myös omavastuuajoissa ja korvausten maksutavoissa on eroja.

Lainaturvavakuutuksella voi ostaa itselleen vähintään perusturvan, jolloin vakuutus kattaa esimerkiksi kuoleman tai tapaturmasta aiheutuneen pysyvän haitan. Laajempi vakuutus voi korvata sairauden, työkyvyttömyyden tai työttömyyden aiheuttamia taloudel-

lisiä menetyksiä. Laajojen lainaturvavakuutuksien myöntämiselle on kuitenkin aika tiukat ehdot. Myöntäminen vaatii hyväksyttävän terveys selvityksen ja vakuutuksenottajan tulee olla alle 59-vuotias. (Kilpailu- ja kuluttajavirasto 2013, hakupäivä 7.12.2013.)

Vakuutusehdoissa voi olla korvausrajoituksia, jotka estävät korvausten maksamisen vakuutuksenottajalle (Puustinen 2012, hakupäivä 23.1.2014). Esimerkiksi Nordean Pankki Suomi Oyj:n lainaan voi ostaa lainaturvavakuutuksen työttömyyden varalta. Vakuutuksen myöntää vakuutusyhtiö Genworth Financial. Vakuutuksen ehdoissa on esimerkiksi seuraavia korvausrajoituksia:

”4.2.4 Työtön tarkoittaa, että vakuutettu on oikeutettu joko valtion tai yksityisen työttömyyskassan maksamaan työttömyyspäivärahaan. Vakuutettua ei kuitenkaan pidetä työttömänä sinä aikana, jolloin hän suorittaa työttömyysetuudella tuettuja omaehtoisia opintoja.”

”4.5.5 Korvausta ei makseta, jos vakuutetun työttömäksi joutuminen on jollakin tavoin tahallista tai vapaaehtoista, esimerkiksi jos vakuutettu on vapaaehtoisesti irtisanoutunut, mukaan lukien tilanteet, joissa vakuutettu on itse irtisanoutunut saadakseen tukipakkisopimuksen työnantajalta.”

”4.5.10 Korvausta ei makseta ajalta, jolta vakuutettu on saanut tai on oikeutettu saamaan työnantajalta irtisanomisajan palkkaa, lomakorvausta tai muuta vastaavaa korvausta.” (Nordea Pankki Suomi Oyj 2013, hakupäivä 7.12.2013.)

Jos työntekijä harkitsee työsuhteen päättämistä yhteisellä sopimuksella työnantajansa kanssa ja hän on ottanut lainaturvavakuutuksen, kannattaa myös tutustua oman lainaturvavakuutuksen ehtoihin.

5 PÄÄTTÄMISSOPIMUKSEN SISÄLTÖ

Päätämmissopimus (liite 1) on hyvä aina tehdä kirjallisesti, vaikka suullinen sopimus olisikin ihan yhtä pätevä. Se, että kirjallinen sopimus on ”lain mukainen, yksiselitteinen ja selkeä”, on myös molempien osapuolten etu (Parnila 2007, hakupäivä 2.12.2013). Näyttötaakka on aina sillä osapuolella, joka myöhemmin haluaa vedota sopimuksen olemassaoloon tai sisältöön (Järvinen 2009, 43; Wahlberg 2009, hakupäivä 19.1.2014).

Työntekijän on tärkeää ymmärtää, mistä hän sopii ja miten sopimus vaikuttaa hänen asemaansa. Siksi kannattaisi asiantuntijoiden mukaan **aina** käyttää avustajaa, esim. luottamusmiestä sekä konsultoida lakimiestä ja pyytää häntä tarkistamaan lopullinen sopimus ennen allekirjoitusta. On tyypillistä, että työnantaja yrittää kiirehtiä päätämmissopimuksen tekoa ja on jopa tilanteita, että työntekijä ei saa sopimuksesta kopiota harkintaa varten, mutta varsinkin silloin kannattaa olla varovainen. Tapani Wahlberg (hakupäivä 19.1.2014) toteaa osuvasti TEK verkkolehden artikkelissaan: ”Aina kun sovitaan, täytyy tietää, mistä sovitaan, miksi sovitaan ja mitä sovitaan.” (Martikainen 2011, hakupäivä 2.12.2013; Pietarinen 2012, hakupäivä 2.12.2013.)

5.1 Sopimuksen osapuolet, tausta ja tarkoitus

Päätämmissopimukseen merkitään sopimuksen osapuolet. Työnantajan nimi sekä y-tunnus laitetaan sopimukseen siinä muodossa kuin ne ovat Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämässä kaupparekisterissä. Toinen osapuoli on työntekijä eli sopimukseen kirjataan hänen koko nimensä ja henkilöllisyystunnus. Kollektiivisessa irtisanomistilanteessa yt-neuvottelussa voidaan sopia päätämmissopimuksen sisällöstä, mutta se ei velvoita yksittäistä työntekijää. Varsinaisen päätämmissopimuksen tekee ja allekirjoittaa aina luonnollinen henkilö eli työntekijä itse, jos hän haluaa sopia työsuhteensa päättämisestä työnantajan kanssa. (Moilanen 2010, 116.)

Useimmiten sopijapuolia on kaksi eli työnantaja ja työntekijä. Toki voi olla sellaisia tilanteita, että työntekijällä on yhdessä työsuhteessa useampia työnantajia. Silloin kyseessä on nk. yhteistyönantajuus. Jos tällainen työsopimus päätetään yhteisellä sopimuksella, työnantajat sopivat keskenään, miten he jakavat palkkakustannusten ja mahdollisen päättökorvauksen maksun. (Moilanen 2010, 116.)

Päätämissopimuksen tarkoitus voidaan merkitä sopimukseen seuraavasti:

”Osapuolet ovat sopineet N.N:n työsuhteen päättymisestä. Työsuhde päättyy [DD.MM.YYYY.] Tällä sopimuksella on tarkoitus sopia kaikista N.N:n työsuhteeseen ja sen lakkaamiseen liittyvistä seikoista.” (Liite 1.)

Kun työsuhde päätetään päättämissopimuksella, voidaan sopia, että työsuhde päättyy heti tai työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen. Jos työsuhde päättyy heti, työnantajan tulee maksaa irtisanomisajan palkka ja työntekijä voi tehdä heti uuden työsopimuksen uuteen työpaikkaan. Jos työsuhde jatkuu irtisanomisajan, työntekijälle tulee maksaa irtisanomispalkan lisäksi hänelle irtisanomisaikana kertyvä vuosilomaetuus. Jos kyseessä on kuuden kuukauden irtisanomisaika, se voi tarkoittaa 15 vuosilomapäivää sekä mahdollista lomarahaa. (Järvinen 2009, 27; Moilanen 2010, 127.)

5.2 Työntekijän saatavat – palkkasaatavat ja päättökorvaus

Työsopimuslain (26.1.2011/55) toisen luvun pykälien 13 § ja 14 § mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle kaikki hänen palkkasaatavansa palkanmaksukauden viimeisenä päivänä eli sinä päivänä, kun työsuhde päättyy, jos työsopimuksessa tai päättämissopimuksessa ei ole sovittu muuta. Joskus työsopimuksessa voi olla sovittu siitä, että työsuhteen päättyessä palkkasaatavat maksetaan seuraavana palkanmaksupäivänä tai päättämissopimuksessa voidaan sopia palkkasaatavien suorituksesta seuraavasti:

”Työsuhteesta johtuneet saatavat maksetaan työntekijän tilille siten, että suoritus on työntekijän nostettavissa työsuhteen päättyessä/pvm.kk.vvvv/viikon kuluessa tämän sopimuksen allekirjoittamisesta.” (Moilanen 2010, 179 – 180)

Tavallisimmat palkkasaatavia ovat mm. maksamaton palkka, irtisanomisajan palkka, mahdolliset ylityökorvaukset ja tulospalkkiot sekä pitämättömät vuosilomapäivät ja mahdollinen lomараha, jotka maksetaan työntekijälle työsuhteen päättyessä lomakorvauksena. Palkkasaatavat on hyvä merkitä selkeästi ja eriteltynä sopimukseen, koska jak-

sotuksen takia ne (lukuun ottamatta lomakorvausta) siirtävät ansiopäivärahakauden alkamista. (Moilanen 2010, 180, 197; Liite 1.)

Päättökorvaus on työntekijän kannalta sopimuksen tärkein kohta. Päättökorvaus on kertakaikkinen korvaus eli eroraha, joka on sovittu maksettavaksi työntekijälle lakisääteisten palkkasaatavien lisäksi (Mäkelä 2012, 3). Korvauksen suuruuteen vaikuttaa se, onko työnantajalla lakisääteistä perustetta päättää työsuhde, kuinka pitkä työttömyys on odotettavissa ja kuinka suureksi työntekijän taloudellinen menetys aiheutuisi. Jos vaikuttaa siltä, että työnantajalla ei olisi lain mukaan oikeutta yksipuoliseen irtisanomiseen ja odotettavissa on pitkä työttömyys, pitäisi korvauksen olla suurempi, että työsuhteesta kannattaa korvausta vastaan luopua. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Kohtuullista korvausta miettiessä pohjaksi kannattaa ottaa aina se summa, minkä työntekijä olisi oikeutettu lain mukaan saamaan joka tapauksessa. Esimerkiksi jos työntekijällä on kuuden kuukauden irtisanomisaika ja hänellä on pitämättä 30 päivän vuosiloma, pohjaksi tulee 6 kuukauden palkka + 30 päivän lomakorvaus + mahdollinen lomaraha. Lisäksi työsuhteen vapaaehtoisesta päättämisestä aiheutuu 90 päivän mittainen karenssi työttömyyspäivärahaan. Kun em. laskelman muuttaa euroiksi, saa minimisumman, jonka alle sopimusta ei kannata tehdä. Myös Järvinen (2009, 21) toteaa Pro gradu -tutkielmassaan, että päättökorvausta kannattaa verrata siihen summaan, minkä työnantaja olisi lain mukaan velvollinen maksamaan, kun sanoisi työsuhteen yksipuolisesti irti ja miten toisaalta sopimus ja päättökorvaus vaikuttaisivat työntekijän mahdollisiin työttömyyskorvauksiin. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Jos työntekijä irtisanoutuu vapaaehtoisesti sen sijaan, että vaihtoehtona olisi tulla irtisanotuksi taloudellis-tuotannollisin perustein, menettää työntekijä työttömyyspäivärahan korotetun ansio-osan. Korotusosan menettämisestä aiheutuva ansionmenetys riippuu siitä, kauanko työntekijä tulee olemaan työttömänä. Kuitenkin tämäkin ansionmenetys tulisi ottaa huomioon, kun miettii millä hinnalla on valmis päättämään työsuhteen sopimuksella. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Järvinen (2009, 8) vertaa päättökorvauksesta sopimista kaupankäyntiin, jossa kauppavarana on työsuhde. Työnantaja haluaa päästä työntekijästä eroon nopeasti ja riidattomasti ja työntekijä haluaa tilanteessa turvata omaa taloudellisesti epävarmaa tilannetta. Akavan Minna Löfgrenin (Martikainen 2011, hakupäivä 3.12.2013) mukaan eropaketit

ovat selvästi lisääntyneet ja ne näyttävät jäävän pysyväksi toimintakulttuuriksi yrityksiin. Jos omalla työpaikalla on odotettavissa henkilöstön vähentämistoimenpiteitä, kannattaa valmistautua neuvotteluun oman työsuhteen kohtalosta. Hyvin valmistautuneella on paremmat mahdollisuudet neuvotella itselleen mahdollisimman edullinen sopimus. Hyvin valmistautunut tietää esimerkiksi, miten sopiminen vaikuttaa omaan asemaan, minkä suuruisia erorahoja alalla on yleensä maksettu, tietää oman alan työllisyystilanteen ja osaa perustella, miksi on ansainnut hyvän päättökorvauksen antamaan taloudellisen turvan ajalle, kun hakee uutta työtä. (About.com 2014, hakupäivä 19.1.2014.)

Kun päättökorvauksesta on päästy yksimielisyyteen, merkitään korvaussumma euro-määräisenä sopimukseen. Päättökorvaus voi olla myös muuten yksilöity, kunhan se on selkeä, esimerkiksi: Kahdentoista (12) kuukauden luontoisedut sisältävää kokonaispalkkaa vastaava korvaus. Lisäksi sopimukseen merkitään maksupäivä ja työntekijän pankkiyhteys. Sopimuksessa on hyvä olla myös maininta viivästyskorosta, jos suoritus jostain syystä viivästyisi. (Liite 1.)

Päättökorvaus voidaan myös sopia maksettavaksi ylimääräisenä eläkkeenä, jolloin se rahastoidaan työnantajan kanssa sopimuksen solmineen yrityksen eläkevakuutuksena. Silloin sopimukseen merkitään eläkevakuutusyhtiö, rahastoitu summa ja ehdot sen maksamiselle ylimääräisenä eläkkeenä. (Moilanen 2010, 156.)

5.3 Työvelvoitteen lakkaaminen

Taloudellisen etuuden lisäksi paljon käytetty keino saada työntekijä sopimaan työsuhteen päättämisestä on työvelvoitteesta vapauttaminen irtisanomisaikana joko osittain tai kokoaan. Asia voidaan kirjata sopimukseen esimerkiksi:

”Työntekijällä ei ole työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana. Työntekijä on kuitenkin velvollinen vastaamaan työnantajan mahdollisiin työtehtäviä koskeviin tiedusteluihin irtisanomisaikana sekä tarvittaessa tulemaan takaisin töihin yhden viikon ilmoitusajalla.” (Moilanen 2010, 130.)

tai

”N.N:lla ei ole työntekovelvoitetta DD.MM.YYYY - DD.MM.YYYY välisenä aikana ja X Oy sitoutuu olemaan kutsumatta N.N. kyseisenä aikana takaisin työhön.” (Liite 1.)

Työnantaja on velvollinen maksamaan irtisanomisajalta vähintään työehtosopimuksen mukaisen palkan, josta se voi vähentää erilaiset olosuhdelisät ja työntekijältä säästyneet kulut. Irtisanomisajan palkka on sovittavissa paremmaksikin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että irtisanomisajan palkka on samansuuruinen kuin se olisi ollut töissä ollessa. Työntekijän kannattaa myös yrittää neuvotella niin, että häneen ei tarvitse pitää vuosilomapäiviä irtisanomisajalla, vaan että hänelle maksetaan lomakorvaus pitämättömästä vuosilomasta. (Moilanen 2010, 132 – 133.)

5.4 Työ- ja palkkatodistus

Työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus saada työsuhteen päättyessä työtodistus. Työtodistuksesta pitää käydä ilmi työsuhteen kesto ja millaisia työtehtäviä työhön on kuulunut. Vain jos työntekijä pyytää arvostelun työtaidoistaan tai käytöksestään, se merkitään työtodistukseen. (Työsopimuslaki 55/2001 6:7.1 §.)

Kun työsuhde päätetään yhteisellä sopimuksella, taustalla voi olla myös ristiriitoja ja mahdollisuus, että työtodistus ei olisi kovin hyvä. Siksi päättämissopimuksen yhteydessä kannattaa sopia myös työtodistuksen sanamuodosta. Asian voi kirjata sopimukseen esim. seuraavasti:

”Työnantaja X Oy sitoutuu antamaan N.N:lle sisällöltään tämän ennalta hyväksymän työtodistuksen.” (Liite 1.)

Työnantaja on myös velvollinen antamaan työsuhteen päättyessä palkkatodistuksen työntekijälle työttömyyskassaa varten. Valmis lomake on saatavilla Työttömyyskassojen Yhteisjärjestön sivustolta osoitteesta www.tyj.fi. (Moilanen 2010, 99.)

5.5 Kilpailukieltotoehto

Kilpailukieltosopimus on työnantajan ja työntekijän työsuhteen alussa tai joissakin tapauksissa työsuhteen aikana tekemä sopimus, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen työsopimus kilpailevan yrityksen kanssa tai alkaa itse samalle alalle kilpailevaksi yrittäjäksi. Työsopimuslain mukaan kiello voi ajallisesti kestää kuusi kuukautta tai korkeintaan vuoden, jos työntekijä saa kiellon ajalta riittäväksi katsomansa korvauksen. (Työsopimuslaki 55/2001 5 §.)

Jos sopimuksen kohtaan *5.1 Sopimuksen osapuolet, tausta ja tarkoitus* kohtaan on kirjattu, että ”työsuhde päättyy irtisanomiseen tuotannollisista ja taloudellisista syistä”, kilpailukieltokaan ei ole enää voimassa. Kilpailukieltotoehto päättyy, jos työsuhteen päättymisen syy johtuu työnantajasta (Työsopimuslaki 55/2001 5 §). Jos työsuhteen päättämissopimus perustuu yhteiseen tahtoon, on tärkeää kirjata sopimukseen, että myös kilpailukieltotoehto päättyy samalla sopimuksella (liite 1). Muuten ehto voi olla esteenä työllistymiselle tai oman yrityksen perustamiselle.

5.6 Lojaalisuus ja salassapito

Lojaalisuudesta sopiminen on molemmille osapuolille tärkeää. Siinä sovitaan, että kumpikin puhuu toisesta myönteiseen sävyyn. Työntekijän uudelleen työllistymisen kannalta on hyvä saada aikaisemmasta työpaikasta suosittelija ja työnantajan ei tarvitse pelätä, että entinen työntekijä pilaa työnantajan mainetta ikävillä puheilla. Lojaalisuus voidaan kirjata sopimukseen:

”X Oy ja N.N. toimivat toisiaan kohtaan lojaalisti myös työsuhteen päättymisen jälkeen. X Oy sitoutuu edistämään N.N.:n uudelleentyöllistymistä parhaan kykynsä mukaan mm. toimimalla tarvittaessa suosittelijana.” (Liite 1.)

Työntekijän velvollisuudesta olla käyttämättä ja ilmaisematta ulkopuoliselle työnantajan liike-, ammatti- ja yrityssalaisuuksia säädetään sekä työsopimuslaissa että rikoslaissa. Siitä huolimatta suositus on, että ja salassapito merkitään sopimukseen yhtenä sopimusehtona:

”Työntekijä sitoutuu olemaan käyttämättä hyväkseen työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia sekä olemaan ilmaisematta niitä ulkopuolisille työsuhteen päättymisen jälkeisen x vuoden ajan.” (Moilanen 2010, 146.)

tai

”N.N. sitoutuu työsuhteen päättymisen jälkeenkin pitämään salassa X Oy:n liike- ja ammattisalaisuudet sekä palauttamaan X Oy:lle hallussaan olevat yhtiön liike- ja ammattisalaisuuksia sisältävät asiakirjat niiden muodosta riippumatta.” (Liite 1.)

5.7 Muut sovittavat asiat

Sopimuksen kohdassa muut asiat voidaan sopia kaikista työsuhteen päättämiseen liittyvistä asioista, jotka jäävät muiden kohtien ulkopuolelle. Yksi tyypillinen on asian hoitamisesta aiheutuneet kulut, jotka molemmat sopijaosapuolet useimmiten maksavat itse. Asia voidaan kirjata sopimukseen seuraavasti:

”Kumpikin osapuoli vastaa itse omista asian selvittämisestä ja hoitamisesta aiheutuneista kuluistaan.” (Moilanen 2010, 167.)

Tässä kohtaa on hyvä huomata, että yleensä työsuhdeneuvonta on ilmainen palvelu ammattiliiton jäsenille. Lakimiehet konsultoivat työntekijää ja tarkistavat sopimuksen ennen allekirjoittamista. Tarvetta neuvonnalle on ammattiliittojen mukaan ollut huomattavan paljon taloudellisen taantuman aikana. Ammattiliitto Prosta kerrottiin keväällä 2013, että he ovat eropakettien kanssa tekemissä viikoittain (Hallman 2013, hakupäivä 2.4.2013). Tradenomiliitossa puolestaan on pidennetty työsuhdeneuvonnan päivystysaikoja helmi- ja maaliskuussa 2014 suuren kysynnän vuoksi (Tradenomiliitto TRAL ry 2014, hakupäivä 1.2.2014.)

Myös menettelystä sähköpostitilin kanssa on hyvä sopia esimerkiksi seuraavasti:

”Työntekijän sähköpostitiliin lisätään automaattinen ilmoitus, jonka viesti on seuraava: ”NN ei ole enää yhtiön palveluksessa. Työasioissa pyydäm-

me ottamaan yhteyttä MM:ään”. Työnantajalla ei ole oikeutta etsiä eikä avata sähköpostitilille tulleita viestejä. Sähköpostitili suljetaan kokonaan käytöstä X.X.201X.” (Moilanen 2010, 148.)

Muita sovittavia asioita voivat olla mm. luontoiseduista sopiminen ja työnantajalle kuuluvien työtekovälineiden palauttaminen tai lunastaminen. Kaikki asiat on hyvä kirjata sopimukseen. Jos työnantaja luovuttaa työntekijälle sellaista omaisuutta, jolla on taloudellista arvoa, esim. kannettavan tietokoneen tai älypuhelimien, sen katsotaan olevan jaksotettavaa etuutta. (Mäkelä 2012, 27.)

5.8 Päättämissopimuksen luottamuksellisuus

Päättämissopimukset halutaan yleensä pitää salaisina. Niihin kirjataan usein seuraavanlainen salassapitoehto:

”Sopijapuolet sitoutuvat pitämään tämän sopimuksen olemassaolon ja sen sisällön luottamuksellisena. Niistä saa antaa tiedon vain työttömyyskassalle, vakuutusyhtiölle ja viranomaisille sekä ammattiliitolle.”

tai

”Kumpikaan osapuoli ei paljasta tämän sopimuksen ehtoja muille kuin niille tahoille, joilla on siihen lakisääteinen oikeus.” (Liite 1.)

Salassapitoehto on luonnollisesti voimassa siitä päivästä lähtien, kun sopimus allekirjoitetaan. Moilasen (2010, 175 - 176) mukaan olisi kuitenkin työntekijän oman edun mukaista pitää jo asiasta neuvottelemisenkin salassa muilta kuin käyttämältään avustajalta ja lakimieheltä. Silloin on helpompi neuvotella itselleen hyvä sopimus eikä joudu myöhemmin syytetyksi sopimusrikkomuksesta. Jos sopimus tai sen sisältö menee ulkopuolisen tietoon, on hyvin vaikea näyttää toteen, että se on tapahtunut ennen sopimuksen allekirjoittamista. Usein sovitaan myös, miten asiasta kerrotaan ulkopuolisille. Tyypillisesti kerrotaan vain lyhyesti, että työsuhteen päättymisestä on sovittu yhteisymmärryksessä.

Hyvä esimerkki salassapidosta ja tiedottamisesta on – tuskin keneltäkään huomioimatta jäänyt – Kevan Merja Ailus -kohu joulukuussa 2013. Kevan hallituksen puheenjohtaja Laura Rätty ilmoitti: ”Emme kommentoi sopimuksen syntymiseen liittyviä asioita.” Sopimuksen virkasuhteen päättämisestä allekirjoittivat Laura Rätty ja toimitusjohtaja Merja Ailus. Sopimuksen salassapitoehtoon oli kirjattu: ”Osapuolet sitoutuvat olemaan antamatta kolmannelle osapuolelle tietoja tähän sopimukseen johtaneista sopimusneuvotteluista ja niiden sisällöstä. Osapuolet sitoutuvat olemaan kommentoimatta sopimuksen sisältöä kolmansille osapuolille lukuun ottamatta Kevan taholta annettavaa yleistä tiedottamista. Sopimusasiakirja annetaan julkisuuteen, kun asia on Kevan hallituksessa hyväksytty.” Sopimuksen mukaan toimitusjohtaja Ailus erosi itse ja sai johtajasopimuksen perusteella vuoden palkkaa etuineen vastaavan korvauksen, 303 000 euroa. (Kevan johtaja Merja Ailus eroaa virastaan, hakupäivä 4.12.2013.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, mitä vaikutuksia työsuhteen sopimusperusteisella päättämisellä on työntekijän asemaan sekä taloudelliseen tilanteeseen. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, millainen on hyvän päättämissopimuksen sisältö, mitkä ovat sopimuksen keskeiset kohdat sekä miten kohtuullinen päättökorvaus määritellään.

Tutkimustulosten perusteella viime vuosina yleistyneet työsuhteen päättämiset työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella vaikuttavat merkittävästi työntekijän oikeudelliseen asemaan. Jos sopimisen taustalla on yrityksen yt-neuvottelutilanne, työnantajalla on velvollisuus miettiä jokaisen irtisanottavan kohdalla uudelleensijoitusmahdollisuudet muihin vastaaviin tehtäviin. Lisäksi työnantajaa sitoo taloudellis-tuotannollisiin syin irtisanottujen henkilöiden kohdalla yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuus irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Jos työntekijä tekee vapaaehtoisen sopimuksen työsuhteen päättämisestä, hän luopuu mahdollisuudestaan sijoittua muihin tehtäviin tai päästä takaisin saman työnantajan palvelukseen. Työntekijä luopuu käytännössä myös mahdollisuudestaan riitauttaa työsuhteen päättäminen. Sopimuksen voi riitauttaa vain, jos sitä rasittaa joku oikeustoimilaissa säädetty pätemättömyysperuste. (Moilanen 2010, 295 – 314.)

Jos työnantaja tarjoaa kollektiivisessa irtisanomistilanteessa vapaaehtoista päättämissopimusta, työntekijän on vaikea tietää, olisiko työnantajalla laillinen peruste yksipuoliseen irtisanomiseen eli onko oma työ pysyvästi ja oleellisesti vähentynyt tai olisiko hänellä mahdollisuus sijoittua uusiin tehtäviin. On myös vaikea arvioida etukäteen, tuleeko tilanne muuttumaan nopeasti ja tulisiko mahdollisuus työllistyä samaan työpaikkaan. Työnantaja voi tarjota päättämissopimusta myös silloin, kun työnantajalla on henkilöön liittyvä päättämisperuste. Silloin työntekijä kokee, ettei hänellä ole enää tulevaisuutta työnantajayrityksen palveluksessa. Tutkimustulosten mukaan on olemassa riski, että työntekijä tekee itselleen epäedullisen sopimuksen. (Järvinen 2009, 18 – 21.)

Tutkimustulokset osoittavat, että työsuhteen sopimusperusteinen päättäminen ja työntekijän vastaanottama päättökorvaus vaikuttavat huomattavasti myös työntekijän taloudelliseen tilanteeseen. Työntekijän katsotaan itse aiheuttaneen työttömyytensä, mistä aiheutuu pisin mahdollinen, 90 päivän karenssi työttömyysturvaan. Pitkän työuran tehnyt henkilö menettää myös ansiosidonnaisen päivärahan korotusosan. Työttömyyspäivära-

hakauden alkaminen vasta etuuden jaksotuksen ja omavastuuajan jälkeen on työttömyyden pitkittyessä etu, mutta pitkäaikaistyöttömän työllistyminen on vaikeampaa. Toisaalta työsuhteen sopimusperusteisen päättämisen vaikutuksilla työttömyysturvaan ei ole mitään merkitystä, jos työntekijä työllistyy tai jää eläkkeelle. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Tutkimustulosten mukaan työntekijän taloudelliseen tilanteeseen vaikuttavat myös verotus sekä eläkkeen kertyminen. Tutkimus osoittaa, että päättökorvausta verotetaan kuten ansiotuloa ja verotus vie ison osan korvauksesta (Verohallinto 2013, hakupäivä 20.11.2013). Tehokkain keino pienentää päättökorvauksen verotusta on suunnitella ja sopia maksuajankohta työntekijän etua ajatellen. Työntekijällä saattaa olla mahdollisuus keventää valtionverotustaan tulontasausmenettelyllä, mutta sitä pitää osata itse erikseen vaatia veroilmoituksen täydennyksellä. Päättökorvaus ei ole ansiotuloa, eikä se siten kerrytä työeläkettä (Työntekijän eläkelaki 395/2006 4:74 §). Päättökorvausta ei myöskään lasketa ansiotuloksi, kun lasketaan esimerkiksi ansiopäivärahan tai äitiyspäivärahan suuruutta.

Tutkimus havainnollistaa, että työntekijän on erittäin vaikea – miltei mahdotonta – laskea kaikkia taloudellisia vaikutuksia etukäteen. Niitä voi kuitenkin haarukoida ja arvioida, kun harkitsee päättämissopimuksen tekemistä, päättökorvauksen vastaanottamista ja omaa toimeentuloaan säännöllisen ansion loputtua.

Työsuhteen sopimusperusteinen päättäminen ja työntekijän vastaanottama päättökorvaus voivat myös merkittävästi parantaa työntekijän taloudellista tilannetta. ”Päättökorvaus on työnantajan työsuhteen päättyessä työntekijälle vapaaehtoisesti maksama etuus, johon työnantajalla ei lain eikä yleensä työehtosopimuksen perusteella ole velvollisuutta” (Mäkelä 2012, 1). Jos työntekijä onnistuu työllistymään nopeasti tai hänellä on jo uusi työpaikka valmiina, päättökorvaus on mukava, ylimääräinen raha.

Tutkimuksen tavoitteena oli myös tutkia, millainen on hyvän päättämissopimuksen sisältö, mitkä ovat sopimuksen keskeiset kohdat sekä miten kohtuullinen päättökorvaus määritellään. Tutkimus osoittaa, että hyvän päättösopimus on tarkistettu omalla lakimiehellä ja että se on mahdollisimman yksiselitteinen sekä selkeä (Parnila 2007, hakupäivä 2.12.2013). Työntekijän kannalta sopimuksen olennaisin kohta on päättökorvauksen suuruus. Tutkimuksen mukaan päättökorvauksen minimitaso on se, minkä työnanta-

ja joutuisi lain ja työehtosopimuksen mukaan maksamaan joka tapauksessa. Lopullisen päättökorvauksen suuruuteen vaikuttaa se, olisiko työnantajalla lakiin perustuva yksipuolinen irtisanomisperuste, yrityksen maksukyky ja -halu sekä työntekijän neuvottelutaito. Työntekijän kannalta tärkeitä kohtia sopimuksessa ovat myös työntekovelvollisuudesta ja kilpailukieltoehdosta vapautuminen niin, että työntekijä on heti vapaa tekemään uuden työsopimuksen. (Järvinen 2009, 21; Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Sopimusvapauteen kuuluu, että sopimuksesta saa itselleen kopion ja sitä saa rauhassa tutkia ja harkita. Vaikka sopimuksissa yleensä sovitaan salassapitovelvollisuudesta, se ei koske niitä tahoja, joilla on lain mukaan oikeus saada tieto sopimuksesta, esimerkiksi ammattiliiton lakimiestä, työttömyyskassaa eikä veroviranomaisia. Tutkimuksen mukaan työntekijän olisi **aina** hyvä konsultoida lakimiestä ennen sopimuksen allekirjoittamista. Työntekijän olisikin hyvä kuulua ammattiliittoon, koska jäsenenmaksuun sisältyy yleensä työsuhde- ja lainopillinen neuvonta. (Tradenomiliitto TRAL ry Työsuhdeneuvonta 2014.)

Tutkimus osoittaa, että vaikka työntekijä olisikin eri mieltä työsuhteen päättämisestä, sopiminen saattaa olla parempi vaihtoehto kuin asian riitauttaminen. Työnantajan mahdollisesti maksama päättökorvaus, ylimääräinen eläke tai muu etuus tuo taloudellista turvaa, kun säännöllinen palkkatulo loppuu. Sopimalla työntekijä välttää julkisen ja kalliin oikeusproessin, jonka lopputulos on epävarma. Työntekijä mahdollisesti vapautuu työntekovelvollisuudesta irtisanomisajalla, saa todennäköisesti paremman työtodistuksen ja työnantaja saattaa sitoutua edistämään työntekijän työnsaantia. (Schön 11.4.2013, haastattelu.)

Tutkimustulosten perusteella työntekijän on vähintään yhtä tärkeää miettiä henkilökohdista elämäntilannettaan ja tulevaisuuden näkymiä työmarkkinoilla kuin arvioida päättökorvauksen taloudellisia vaikutuksia. Jos työntekijällä on jo työsopimus uuteen työpaikkaan, oma yritys tai tuore tutkinto ja alan tai paikkakunnan vaihdos mielessä, ratkaisu on varmasti helpompi tehdä.

Tutkimusaihe oli erittäin kiinnostava, haastava ja ajankohtainen. Aiheeseen perehtymisen oli mielenkiintoista, koska aluksi minulla oli vain vähän tietoa asiasta. Tutkimuksen teki haastavaksi aiheeseen liittyvät monet eri lainkohdat. Tutkimuksen tekeminen oli prosessina hyvin opettavainen tiedonhausta johtopäätöksiin ja pohdintaan saakka. Tut-

kimusprosessi opetti, että ei pitäisi tehdä johtopäätöksiä vain yhden yksittäisen asian perusteella – tässä tapaustutkimuksessa päättökorvauksen euromäärän perusteella – vaan asioita on usein viisaampaa arvioida kokonaisuutena.

Tutkimuksen luotettavuuteen kiinnitin huomiota jo aineistonkeruuvaiheessa. Tutkimuksen pääasiallinen lähde on laki ja teemahaastateltavaksi valittu henkilö on ammattiliiton lakimies. Tutkimus on pätevä eli validi niin kauan kuin asiaa käsitteleviin lakeihin ei tule muutoksia.

Tutkimuksen aikana mieleeni tuli monenlaisia aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Niiden pohjalta yksi jatkotutkimuksen aihe voisi olla työsuhteensa sopimusperusteisesti päättäneiden tyytyväisyys ja työllistyminen työsuhteen päättymisen jälkeen. Olisi kiinnostavaa tietää päättösopimuksen tehneiden henkilöiden kokemuksia ja mielipiteitä, miksi työsopimus päätettiin sopimalla, toteutuiko sopimusvapaus, saivatko he luottamusmieheltä riittävästi ja oikeaa tietoa, oliko päättökorvaus kohtuullinen, tiesivätkö he kaikki sopimuksen vaikutukset vai tuliko myöhemmin yllätyksiä, oliko heillä uusi työ valmiina tai kauanko työttömyys kesti ennen työllistymistä tai eläkkeen alkamista.

LÄHTEET

- About.com 2014. Creative Ways of Negotiating a Severance Package. Hakupäivä 19.1.2014. <<http://workingmoms.about.com/od/executiveopportunities/a/Creative-Ways-To-Negotiate-A-Severance-Package.htm>>
- Fasoulas, Elina 2013. Tulontasaus voi keventää verotusta. Taloustaito 14.8.2013, 24 – 25.
- Hallman, Kristiina 2013. Yle: Eropaketit yleistyvät työelämässä. Hakupäivä 2.4.2013. <<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/yle+eropaketit+yleistyvat+tyoelamassa/201302368027>>
- Holtari, Seija 2009, päivitetty 17.2.2012. Porkkana voi olla myrkkypilleri. Hakupäivä 2.4.2013. <<http://www.talouselama.fi/tyoelama/porkkana+voi+olla+myrkkypilleri/a2081021>>
- IAET-kassa 2014. Etuusopas 2014. Hakupäivä 22.1.2014. <http://www.iaet.fi/images/stories/Etuusoppaat/Etuusopas_2014/IAET_etuusopas_2014_fin_web.pdf>
- IAET-kassa 2013. Lakimuutokset 1.1.2013 alkaen. Hakupäivä 7.12.2013. <http://www.iaet.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=196%3Alakimuutokset-112013-alkaen&catid=36%3Aajankohtaista&lang=fi>
- Jalo, Maritta 2012. Uudet lakimuutokset täsmentävät työttömyysturvaa. Hakupäivä 19.1.2014. <<http://lehti.tek.fi/node/105>>
- Järvinen, Taija 2009. Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset. Turun yliopisto 2009. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto, Turku.
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Tampere: Juvenes Print.
- Kansaneläkelaitos 2013. Peruspäiväraha. Hakupäivä 29.11.2013. <<http://www.kela.fi/peruspaivaraha>>
- Kevan toimitusjohtaja Merja Ailus eroaa virastaan. Kaleva 22.11.2013. Hakupäivä 4.12.2013. <<http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/kevan-toimitusjohtaja-merja-ailus-eroaa-virastaan/648908/>>
- Kilpailu- ja kuluttajavirasto 2012. Lainaturva. Hakupäivä 7.12.2013. <<http://www.kuluttajavirasto.fi/fi-FI/talous-ja-velkaneuvonta/luotot/lainaturva/lainaturvavakuutus/>>
- Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.
- Martikainen, Toivo 2011. Varo tätä: Sata tonnia ja suu kiinni. Hakupäivä 29.11.2013. <<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/09/15/varo-tata-sata-tonnia-ja-suu-kiinni/201113019/139>>
- Moilanen, Juha-Matti 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Toinen painos. Helsinki: Talentum Oyj.
- MTV3 Uutiset 2012. Hallitus hätäkokoukseen Nokian takia. Hakupäivä 3.5.2013. <<http://www.mtv3.fi/uutiset/talous.shtml/yle-hallitus-hatakokoukseen-nokian-takia/2012/06/1566065>>
- Mäkelä, Pete 2012. Työsuhteen päättymiseen liittyvät tukipaketit työttömyysturvassa. Lapin Yliopisto 2012. Pro gradu -tutkielma. Lapin Yliopisto, Rovaniemi.
- Nordea Pankki Suomi Oyj 2013. Nordea Lainaturva Plus työttömyyden ja tilapäisen työkyvyttömyyden turvan ehdot. Hakupäivä 7.12.2013. <http://www.nordea.fi/sitemod/upload/root/content/nordea_fi_fi/henkiloasiakkaat/asumisen_rahointus/pdf/FSPL010D.pdf>
- Parnila, Kirsi 2007. Työsuhteen päättäminen ilman irtisanomisperustetta. Hakupäivä 2.4.2013.

- <http://www.helsinki.chamber.fi/neuvontapalvelut/artikkelit/tyosuhde/tyosuhteen_pattaminen_ilman_irtisanomisperustetta.2235.news>
- Petäinen, Minna 2011. Irtisanomispakettia harkittava huolella. Taloustaito 7.12.2011, 36 – 37.
- Pietarinen, Harri 2012. Kuinka paljon sinulle pitäisi pulittaa, että lopetat työt? Hakupäivä 2.12.2013. <<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2012/04/28/kuinka-paljon-sinulle-pitaisi-pulittaa-etta-lopetat-tyot/201228367/139>>
- Puustinen, Ulla 2012. Eropaketit puntarissa. Motiivi 2/2012. Hakupäivä 23.1.2014. <<http://motiivi.jhl.fi/portal/?a=getArticle&issueId=30&articleId=537>>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 4.5.2013. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_3.html>
- Schön, Esa, johtava lakimies, Tradenomiliitto TRAL ry. Puhelinhaastattelu 11.4.2013
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Tiedote 235/2013: Vuoden 2014 työeläkevakuutusmaksut vahvistettu. Hakupäivä 30.11.2013. <<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1868643#fi>>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työeläkevakuutus kaikille yli 18-vuotiaille työntekijöille. Hakupäivä 30.11.2013. <http://www.stm.fi/vakuutusasiat/lakisaateinen_vakuutus/tyoelakevakuutus>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2014. Työelämäsanasto. Hakupäivä 19.1.2014. <<http://www.tyoelamasanasto.fi/t/tyosopimussuhde/>>
- Tilastokeskus 2014. Käsitteet ja määritelmät: Pitkäaikaistyötön. Hakupäivä 3.2.2014. <<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/pitkaaikaistytot.html>>
- Tradenomiliitto TRAL ry 2014. Jäsentutkimus 2013.
- Tradenomiliitto TRAL ry Työsuhdeneuvonta 2012. Ohje: Työsuhteen sopimusperusteen päättäminen.
- Tradenomiliitto TRAL ry 2014. Työsuhdeneuvonta. Hakupäivä 1.2.2014. <<http://www.tral.fi/jasen/61>>
- Tuloverolaki 30.12.1992/1535.
- Työeläke.fi 2013. Paljonko saan eläkettä? Hakupäivä 30.11.2013. <<http://www.tyoelake.fi/fi/nainelakemuodostuu/paljonkosaanelaketta/Sivut/default.aspx>>
- Työntekijän eläkelaki 395/19.5.2006.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 14.11.2008/707, 21.12.2010/1224.
- Työttömyysturvalaki 8.6.2012/288, 28.12.2012/1001, 20.12.2013/1049.
- Valkonen, Mika 2004. Päättämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex, Edita Publishing Oy 2004.
- Verohallinto 2013. Syventävät vero-ohjeet, tulontasaus. Hakupäivä 20.11.2013. <http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Tulontasaus%2825812%29>
- Verohallinto 2013. Syventävät vero-ohjeet, vuoden 2012 valtion tuloveroasteikko. Hakupäivä 20.11.2013. <[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Vuoden_2012_valtion_tulo_veroasteikko\(19395\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Vuoden_2012_valtion_tulo_veroasteikko(19395))>
- Wahlberg, Tapani 2009. Työsuhteen päättämissopimukset ovat vapaaehtoisia. Hakupäivä 19.1.2014. <<http://lehti.tek.fi/node/105>>

LIITTEET

Liite 1. Sopimus työsuhteen päättämisestä, mallipohja

SOPIMUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

X Oy ja N.N. ovat tehneet seuraavan sopimuksen:

1

Sopimuksen tausta ja tarkoitus

N.N. on toiminut X Oy:n palveluksessa DD.MM.YYYY lukien [toistaiseksi voimassa olevassa / määräaikaisessa] työsuhhteessa.

Osapuolet ovat sopineet N.N:n työsuhteen päättymisestä. Työsuhde päättyy [DD.MM.YYYY.] Tällä sopimuksella on tarkoitus sopia kaikista N.N:n työsuhhteeseen ja sen lakkaamiseen liittyvistä seikoista.

2

N.N:n saatavat

X Oy maksaa N.N:lle normaalin kuukausipalkan työsuhteen päättymiseen DD.MM.YYYY asti. Mahdolliset irtisanomisajalle osuvat yleiskorotukset huomioidaan kuukausipalkassa. Luontoisedut ovat N.N:n käytettävissä DD.MM.YYYY saakka, minkä jälkeen ne korvataan rahapalkan maksamisen yhteydessä suoritettavalla luontoisetujen verotusarvoa vastaavalla rahakorvauksella.

X Oy maksaa N.N:lle

- lomakorvauksena ja lomarahana työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiltä pitämättömiltä X lomapäivältä yhteensä X euroa
- ylityökorvauksena X euroa ja
- tulospalkkiona X euroa.

[X Oy maksaa N.N:lle lisäksi kertakorvauksena X euroa.

Edellä mainitut määrät sisältävät kaikki N.N:n työsuhteeseen perustuvat saatavat ja ne maksetaan ennakonpidätyksellä ja lakisääteisillä maksuilla vähennettynä N.N:n tilille nro XXXXX siten, että suoritus on N.N:n nostettavissa [työsuhteen päättyessä / DD.MM.YYYY / X viikon kuluessa tämän sopimuksen allekirjoittamisesta. Viivästyneelle määrälle on suoritettava 18 % vuotuista viivästyskorkoa.

3

Työvelvoitteen lakkaaminen

N.N:lla ei ole työntekovelvoitetta DD.MM.YYYY - DD.MM.YYYY välisenä aikana ja X Oy sitoutuu olemaan kutsumatta N.N. kyseisenä aikana takaisin työhön.

4

Työ- ja palkkatodistus

X Oy sitoutuu antamaan N.N:lle sisällöltään tämän ennalta hyväksymän työtodistuksen sekä Työttömyyskassojen yhteisjärjestö ry:n vahvistaman mallin mukaisen tai sitä sisällöltään vastaavan palkkatodistuksen.

5

Kilpailukielto

Osapuolet sopivat, että N.N:ää velvoittava kilpailukielto ei ole voimassa ja että tämä voi halutessaan mennä X Oy:n kilpailijan palvelukseen tai ryhtyä harjoittamaan X Oy:n kanssa kilpailevaa toimintaa välittömästi työsuhteensa päättyttyä.

6

Lojaalisuus ja salassapito

X Oy ja N.N toimivat toisiaan kohtaan lojaalisti myös työsuhteen päättymisen jälkeen. X Oy sitoutuu edistämään N.N:n uudelleentyöllistymistä parhaan kykynsä mukaan mm. toimimalla tarvittaessa suosittelijana. [N.N palauttaa hallussaan olevan X Oy:n omaisuuden työsuhteen päättyessä / DD.MM.YYYY.

/

N.N. vahvistaa, että hän on palauttanut X Oy:lle kaiken tältä saamansa työnantajan omaisuuden.] X Oy varaa N.N:lle mahdollisuuden käydä noutamassa hänelle sopivana ajankohtana työpaikalta siellä oleva henkilökohtainen omaisuutensa.

N.N. sitoutuu pitämään työsuhteen päättymisen jälkeenkin salassa X Oy:n liike- ja ammattisalaisuudet sekä palauttamaan X Oy:lle hallussaan olevat yhtiön liike- ja ammattisalaisuuksia sisältävät asiakirjat niiden muodosta riippumatta. Myös X Oy sitoutuu pitämään työsuhteen päättymisen jälkeen salassa hallussaan olevat tai myöhemmin halluunsa saamat N.N:n henkilöä ja työsuhdetta koskevat tiedot tämän sopimuksen kohdassa 5 mainituin poikkeuksin.

7

Muut ehdot

N.N on oikeutettu käyttämään työterveyshuollon palveluita työsuhteen päättymiseen saakka.

N.N:llä on oikeus Y Oy:n järjestämään X kuukauden outplacement palveluun. X Oy vastaa palvelun kustannuksista.

X Oy siirtää N.N:n käytössä olleen matkapuhelinliittymän siihen liittyvine puhelinnumeroineen N.N:lle.

N.N. laittaa sähköpostiinsa automaattisen poissaolovastauksen työvelvoitteen päättyessä. X Oy:llä on oikeus käsitellä N.N:lle työsuhteen aikana tullutta sähköpostia laissa yksityisyyden suojasta työelämässä mainituilla edellytyksillä ja siinä mainitulla tavalla. N.N:n käytössä ollut sähköposti osoite N.N@XOy.fi suljetaan työsuhteen päättyessä.

Kumpikin osapuoli vastaa itse tämän sopimuksen aikaansaamiseen liittyvistä kuluistaan eikä näillä ole toisiaan kohtaan tähän sopimukseen perustuvien velvoitteiden lisäksi mitään työsuhteen, sen aikaisiin tapahtumiin tai sen lakkaamiseen liittyviä vaatimuksia.

8

Luottamuksellisuus

Kumpikaan osapuoli ei paljasta tämän sopimuksen ehtoja muille kuin niille tahoille, joilla on siihen lakisääteinen oikeus.

9

Muutokset

Muutokset tähän sopimukseen on tehtävä kirjallisesti molempien osapuolten allekirjoituksin. Tämä sopimus on laadittu kahtena alkuperäiskappaleena, joista kumpikin osapuoli on saanut yhden.

Päiväys:

X OY

Y.Y.

Päiväys:

N.N.